



Korte Nieuwstraat 6
6511 PP Nijmegen
Telefoon 14024
Telefax (024) 323 59 92
E-mail gemeente@nijmegen.nl

Aan de gemeenteraad van Nijmegen

Postbus 9105
6500 HG Nijmegen

Datum
27 januari 2015

Ons kenmerk
MO10/14.0010033

Contactpersoon
Dorien Malawau/Cilia ten Den

Onderwerp
Motie: 'Geen ruimte voor discriminatie'

Datum uw brief
13 november 2013

Doorkiesnummer
(024) 3292500 / 3299226

Geachte leden van de raad,

Op 13 november 2013 is de motie 'Geen ruimte voor discriminatie' aangenomen. In deze motie heeft u ons college verzocht een aantal onderzoeksacties uit te zetten met betrekking tot het antidiscriminatiebeleid, met het doel de informatie te kunnen gebruiken voor de coalitieonderhandelingen. Naar aanleiding hiervan heeft er een stageonderzoek plaatsgevonden naar het antidiscriminatiebeleid van de Gemeente Nijmegen dat uitgevoerd is door onderzoeker Naida Djuheric, van de Radboud Universiteit. Het rapport 'Geen ruimte voor discriminatie' is als bijlage toegevoegd.

Dit rapport is mede input geweest voor de coalitieonderhandelingen, met als resultaat dat in het coalitieakkoord uitspraken zijn gedaan en keuzes zijn gemaakt die voor de komende periode richtinggevend zijn voor de uitvoering van het antidiscriminatie- en diversiteitsbeleid in Nijmegen.

- a. In het coalitieakkoord hebben we € 30.000 beschikbaar gesteld voor ieder1gelijk voor preventieve activiteiten gericht op de gelijke toegankelijkheid van voorzieningen en het tegengaan van antidiscriminatie op de arbeidsmarkt.
- b. Daarnaast wordt in het coalitieakkoord gesteld dat het belangrijk is dat organisaties die zorg en ondersteuning bieden in Nijmegen goed omgaan met mensen uit verschillende culturen en met verschillende geaardheid en mensen uit deze groepen in dienst hebben.
- c. Er is € 133.000 beschikbaar gesteld voor het versterken van de basis. Dit betreft de kleine (wijk)initiatieven, informele netwerken en zelforganisaties van kwetsbare groepen en personen.
- d. Tot slot is gekozen voor een coördinerend wethouder voor dit beleidsterrein.

Onlangs is het nieuwe beleidskader Wmo en Jeugd vastgesteld, met diversiteit als rode draad. Een groot deel van onze ambities uit het coalitieakkoord heeft een plaats gekregen in dit beleidsplan. Hiermee wordt duidelijk dat we ons in deze collegeperiode naast antidiscriminatie vooral op diversiteit willen richten.

Vervolgvel

1

De beleidsuitvoering rust daarmee op twee pijlers:

1. Antidiscriminatie: voor het tegengaan van discriminatie richten we ons naast onze wettelijke taken vooral op het tegengaan van antidiscriminatie op de arbeidsmarkt.
2. Diversiteit, dat zich richt op gelijke kansen en gelijke toegankelijkheid, via de uitvoering van het nieuwe Wmo- en Jeugdbeleid.

U heeft in november 2013 om een viertal acties gevraagd:

Actie 1. in kaart te brengen wat er op het gebied van discriminatie gebeurt en welke maatregelen preventief werken.

Actie 2. te onderzoeken met welke instellingen de gemeente vorm geeft aan Antidiscriminatiebeleid.

Actie 3. een onderzoek te doen naar het discriminatiebeleid en het pesten binnen het Onderwijs

Actie 4. de raad te informeren over deze uitkomsten in een overdrachtsdocument dat voor de nieuwe raadsperiode kan dienen als eerste aanzet voor een Nijmeegs Antidiscriminatiebeleid.

Actie 1. in kaart te brengen wat er op het gebied van discriminatie gebeurt en welke maatregelen preventief werken.

Gemeente Nijmegen werkt aan preventie van antidiscriminatie aan de hand van twee pijlers:

- 1) *Antidiscriminatie*: naast het uitvoeren van onze wettelijke taken op basis van de wet gemeentelijke discriminatievoorziening voert Bureau Ieder1gelijk ook preventieve taken uit, gericht op onder meer voorlichting en het verhogen van de meldingsbereidheid. Het uitvoeren van preventieve taken vindt plaats op diverse domeinen, zoals onderwijs en zorg. In de afgelopen periode is tevens onderzoek verricht naar het deurbesluit in de horeca. In deze coalitieperiode willen we de preventieve inzet van Bureau Ieder1gelijk vooral richten op de arbeidsmarkt: het voorkomen van discriminatie op de arbeidsmarkt en eventueel bij het vinden van stageplaatsen. Daartoe wordt momenteel de opdracht aan Bureau Ieder1gelijk geformuleerd.
- 2) *Diversiteit*: streven naar gelijke toegankelijkheid is één van onze uitgangspunten binnen het beleidskader Wmo & Jeugd. In de eerste plaats zetten we in op het ondersteunen en versterken van bewonersinitiatieven, bewonersgroepen en -netwerken, onder meer de allochtone zelforganisaties. Juist op dit preventieve vlak zetten we de komende periode structureel € 133.000 extra in. Bij het versterken van de bewoners- en wijknetwerken streven we ernaar dat iedereen kan meedoen en niet uitgesloten wordt van participatie. Dit sluit aan bij het volgende uitgangspunten in de Wmo: het bieden van maatwerk, cliëntgerichtheid werken en cultuursensitiviteit. We vinden het belangrijk dat onze dienstverlening toegankelijk is voor iedereen. In de opdrachtverlening aan de W4 en in de bestekken Wmo en Jeugd hebben we hier voor 2015 concreet invulling aan gegeven. En met het Eif-project zorgen we er concreet voor dat de preventieve voorzieningen beter toegankelijk worden voor allochtone jongeren/gezinnen, zodat ze eerder worden bereikt en niet direct aangewezen zijn op de zwaardere en ingrijpende vormen van zorg. Met als uitgangspunt "een club waar iedereen zich thuisvoelt" richten we ons tevens op de gelijke toegankelijkheid in de sport. Daarbij richten we ons op de drie grootste sporten in Nijmegen: voetbal, hockey en turnen. In het najaar van 2014 is er een eerste aanzet gemaakt om te onderzoeken wat de behoeftes zijn van de verenigingen. Het onderzoek

zal in 2015 een vervolg krijgen; aan de hand van de behoeftes worden interventies op maat gemaakt.

Actie 2. te onderzoeken met welke instellingen de gemeente vorm geeft aan Antidiscriminatiebeleid.

Voor het onderzoek 'Geen ruimte voor discriminatie' zijn 17 organisaties geïnterviewd. In bijlage 4 van het bijgevoegde rapport is een overzicht weergegeven van de gesubsidieerde organisaties en/ of uitgevoerde projecten in 2013 in het kader van: het bevorderen van gelijke behandeling; bewerkstelligen van een gelijkwaardige maatschappelijke positie; en gelijke toegankelijkheid van maatschappelijke voorzieningen. In dit overzicht is te zien dat een breed scala aan organisaties en voorzieningen in Nijmegen een bijdrage levert aan het antidiscriminatie- en diversiteitsbeleid.

Actie 3. een onderzoek te doen naar het discriminatiebeleid en het pesten binnen het Onderwijs

Uit eerdere onderzoeken blijkt dat de scheidslijn tussen pesten en discrimineren niet gemakkelijk te trekken is. Ongelijk behandelen kan ook schelden of pesten zijn als daarbij vooroordelen worden geuit of aan de basis ervan lijken te liggen. In Nijmegen werken alle scholen met een pestprotocol. Daarnaast zijn de schoolmaatschappelijk werkers, werkzaam binnen de zorg- en adviesteams, alert op pesten. Er zijn op dit moment geen cijfers beschikbaar over hoe vaak gepest wordt op scholen in Nijmegen waarbij een vooroordeel een rol speelt.

Actie 4. de raad te informeren over deze uitkomsten in een overdrachtsdocument dat voor de nieuwe raadsperiode kan dienen als eerste aanzet voor een Nijmeegs Antidiscriminatiebeleid. Hieronder geven wij de aanbevelingen weer uit het rapport 'Geen ruimte voor discriminatie' en een reactie met onze actiepunten. Het onderzoek heeft als input gediend voor het overdrachtsdocument.

- *Aanbeveling 1: stel als gemeente een beleidsvisie op met betrekking tot anti-discriminatie.*

De uitkomsten van dit onderzoek heeft ertoe geleid dat er een coördinerend wethouder is aangewezen op het gebied van diversiteit. Daarnaast hebben we ons preventieve diversiteitsbeleid een stevige basis gegeven in het beleidsplan Wmo en Jeugd 2015-2018 Veur Mekoar, waar diversiteit als een rode draad door ons aanbod loopt. Voor het onderdeel antidiscriminatie zetten we, naast onze wettelijke verplichtingen, de preventieve aanpak middels het Bureau Ieder1gelijk voort. Hier hebben we een duidelijke keuze gemaakt voor anti-discriminatie op de arbeidsmarkt.

- *Aanbeveling 2: voer als gemeente een integraal beleid door een juiste positionering van het product Diversiteit binnen verschillende programma's en denk als gemeente na over sturing bij de verstrekking van subsidies aan organisaties.*

Het sturen en positioneren van diversiteit doen we door diversiteit als criterium op te nemen in ons bestek voor de inkoop van zorg en jeugd en de opdracht aan de W4 in het welzijnsdomein. Ook vinden we het van belang dat onze sociale professionals, onder meer in de sociale wijkteams, vaardigheden ontwikkelen op het gebied van intercultureel werken en diversiteit, zij zullen de komende periode daarop worden getraind. Hiertoe maken we concrete afspraken met de uitvoerende partijen. Tot slot levert het product Diversiteit input voor de aansturing van de preventieve opdracht aan Bureau Ieder1gelijk.

Vervolgvel
3

- *Aanbeveling 3: start als gemeente een netwerksamenwerking met organisaties uit het maatschappelijk middenveld die zich inzetten voor het bewerkstelligen van gelijke behandeling/gelijke kansen van de eigen doelgroep en ieder1Gelijk.*

Onlangs zijn door het college gesprekken gevoerd met een groot aantal religieuze en zelforganisaties in Nijmegen over de maatschappelijke onrust die is ontstaan naar aanleiding van de strijd in Syrië. We zullen u binnenkort informeren over de resultaten van deze gespreksronde. Ook in deze gesprekken hebben we ervaren dat het onderlinge gesprek tussen de diverse organisaties en met het gemeentebestuur erg op prijs wordt gesteld en voor herhaling is. We willen hieraan gehoor geven en samen met de adviescommissies het onderlinge contact en de dialoog tussen deze organisaties en met de gemeente faciliteren en ondersteunen, onder meer d.m.v. jaarlijks gesprek met het gemeentebestuur.

- *Aanbeveling 4: stuur als gemeente aan op meer onderzoek zodat er een volledig beeld ontstaat van de heersende situatie.*

Voor de komende periode hebben we het doel onze beleidsdoelen ten aanzien van diversiteit en discriminatie te vertalen naar concrete prestatiecriteria, op basis waarvan informatie wordt verzameld en een beeld van de heersende situatie kan worden geschetst. We zullen u op de hoogte stellen van de voortgang hierbij.

Hoogachtend,
college van Burgemeester en Wethouders van Nijmegen,

De Burgemeester,

De Gemeentesecretaris,

drs. H.M.F. Bruls

drs. B. van der Ploeg

Aantal Bijlagen: rapport Geen ruimte voor discriminatie

Politieke Avond 13 november 2012
Agendapunt 8: Stadsbegroting 2014 - 2017
Eerste indiener: Halima de Baedts - El Karouni



Stadhuis, kamer 21
Korte Nieuwstraat 6
6511 PP Nijmegen
T (024) 329 23 67
E fractie@pvda.nijmegen.nl
W www.pvda-nijmegen.nl

Motie: Geen ruimte voor discriminatie

De gemeenteraad, bijeen in vergadering op 13 november 2013,

3

overwegende dat:

- discriminatie een hardnekkig maatschappelijk fenomeen is en een aantasting is van de menselijke waardigheid,
- discriminatie om permanente aandacht vraagt en om actief optreden van burgers, bedrijfsleven, sociale partners, instellingen en overheid,
- mensen het recht hebben op bescherming tegen discriminatie op grond van geslacht, seksuele gerichtheid, afkomst, religie, levensovertuiging of handicap,
- preventief discriminatiebeleid geen luxe is maar juist erg van belang is in tijden van economische crisis, waarbij maatschappelijke verhoudingen onder druk staan,
- vanwege het maatschappelijk belang het gewenst is dat er vooral binnen het onderwijs continu aandacht is voor discriminatie op alle gebied,
- in de stadsbegroting een bezuiniging is opgenomen voor de subsidie aan Ieder1Gelijk met betrekking tot preventietaken,
- maar 24 procent van de gemeenten in Nederland een antidiscriminatiebeleid heeft, en Nijmegen vanwege haar cultureel breed samengestelde bevolking hier zeker ook aandacht en beleid voor zou moeten hebben,

roept het college op:

1. om in kaart te brengen wat er op het gebied van discriminatie gebeurt en welke maatregelen preventief werken,
2. te onderzoeken met welke instellingen de gemeente vorm geeft aan antidiscriminatiebeleid,
3. een onderzoek te doen naar het discriminatiebeleid en het pesten binnen het onderwijs,
4. de raad te informeren over deze uitkomsten in een overdrachtsdocument dat voor de nieuwe raadsperiode kan dienen als eerste aanzet voor een Nijmeegs Antidiscriminatiebeleid.

PvdA

Halima de Baedts-El Karouni



D66

GroenLinks

Reyn Boerboom

voor: 32
tegen: 7
aanvaard

Geen ruimte voor discriminatie

Een onderzoek naar het antidiscriminatiebeleid van de Gemeente Nijmegen

Naida Djuherić

S4072707

n.djuheric@student.ru.nl

Radboud Universiteit Nijmegen, Master Religie en Beleid

11 april 2014

Samenvatting

De ingediende en aangenomen motie ‘Geen ruimte voor discriminatie’ heeft de aanleiding gevormd voor een verkennend onderzoek dat in dit rapport is uitgewerkt.

De hoofdvraag van het onderzoek luidt: **wat wordt er aan de preventie van discriminatie gedaan in Nijmegen?**

Hierbij is enerzijds gekeken naar het beleid dat de Gemeente Nijmegen zelf voert. Hiervoor zijn vijf beleidsadviseurs van de gemeente geïnterviewd. De adviseurs zijn werkzaam binnen de programma's Zorg en Welzijn en Veiligheid. Anderzijds zijn er interviews afgelegd bij zeventien organisaties die zich in Nijmegen bezighouden met de bevordering van gelijke behandeling/gelijke kansen voor de eigen doelgroep. De organisaties zijn in te delen in de volgende velden: allochtone zelforganisaties, LHBT belangenorganisatie, mensenrechtenorganisatie, onderwijs en participatie en zorg en welzijn. Het aantal organisaties en de velden waarop zij actief zijn, zijn niet uitputtend.

Naar aanleiding van het onderzoek kan de hoofdvraag als volgt worden beantwoord: de Gemeente Nijmegen kent in enige vorm beleid gericht op antidiscriminatie, dat bestaat uit wettelijke en preventieve activiteiten. Deze activiteiten zijn echter versnipperd tussen verschillende programma's: er bestaat geen integraal beleid. Binnen de Nijmeegse samenleving zijn verschillende organisaties actief op het gebied van bevordering van gelijke behandeling/gelijke kansen. Deze organisaties ontvangen subsidies van Gemeente Nijmegen. De organisaties geven echter aan dat zij meer betrokken zouden willen worden bij de ontwikkeling en implementatie van het antidiscriminatiebeleid van de Gemeente Nijmegen. De gemeente zou hier meer sturing in kunnen geven. De organisaties geven verschillende terreinen aan waarop preventief opgetreden zou kunnen worden. Te denken valt onder andere aan de arbeidsmarkt. Hier vallen nog teveel groeperingen buiten de boot.

De belangrijkste aanbevelingen die uit dit verkennend onderzoek voortvloeien zijn:

- stel als gemeente een beleidsvisie op met betrekking tot antidiscriminatie.
- voer als gemeente een integraal beleid door een juiste positionering van het product Diversiteit binnen verschillende programma's.

- start als gemeente een netwerksamenwerking met organisaties uit het maatschappelijk middenveld die zich inzetten voor het bewerkstelligen van gelijke behandeling/gelijke kansen van de eigen doelgroep en Ieder1Gelijk.
- denk als gemeente na over sturing bij de verstrekking van subsidies aan organisaties.
- stuur als gemeente aan op meer onderzoek zodat er een volledig beeld kan ontstaan van de heersende situatie in de Gemeente Nijmegen.

Inhoudsopgave:

1. Inleiding	5
2. Voorgeschiedenis	8
3. Wettelijk kader	10
4. Antidiscriminatiebeleid Gemeente Nijmegen	13
5. Bevindingen afgelegde interviews	18
6. Analyse bevindingen afgelegde interviews	22
7. Conclusie en aanbevelingen.....	26
8. Bibliografie	30
9. Bijlagen	32
Bijlage 1: e-mail deelname stageonderzoek	32
Bijlage 2: vragenlijsten	34
Bijlage 3: overzicht uitgevoerde bovenwettelijke taken Ieder1Gelijk	37
Bijlage 4: overzicht subsidies Gemeente Nijmegen	40
Bijlage 5: schematisch overzicht bevindingen interviews.....	42
Bijlage 6: vijf aandachtspunten voor het coalitieakkoord 2014-2018	58

1. Inleiding

“Ongeveer een kwart van de inwoners van Nederland heeft discriminatie ervaren in de afgelopen twaalf maanden. Wanneer we hierbij degenen optellen die er niet zeker van zijn dat het voorval dat zij meemaakten discriminatie was, gaat het om één op de drie inwoners (Andriessen, Fernee, & Wittebrood, 2014, p. 20).”

Het bovenstaande citaat is afkomstig uit het in januari verschenen rapport ‘Ervaren discriminatie in Nederland’ van het Sociaal en Cultureel Planbureau. Dat discriminatie een hardnekkig maatschappelijk fenomeen is wordt ook gesteld in de motie ‘Geen ruimte voor discriminatie’. De motie die op 13 november 2013 is ingediend en aangenomen door de raad roept op om:

1. in kaart te brengen wat er op het gebied van discriminatie gebeurt en welke maatregelen preventief werken,
2. te onderzoeken met welke instellingen de gemeente vorm geeft aan het antidiscriminatiebeleid,
3. een onderzoek te doen naar het antidiscriminatiebeleid en het pesten binnen het onderwijs,
4. de raad te informeren over deze uitkomsten in een overdrachtsdocument dat voor de nieuwe raadsperiode kan dienen als eerste aanzet voor een Nijmeegs antidiscriminatiebeleid.

Aan het onderzoek waar de motie tot oproept heb ik een bijdragen mogen leveren in kader van mijn stage bij de Gemeente Nijmegen. Het onderzoek is exploratief van aard. Het heeft dan ook niet de pretentie om volledig te zijn. Het rapport is vernoemd naar de motie: ‘Geen ruimte voor discriminatie’. Het onderzoek heeft plaatsgevonden in een periode van zestien weken, te weten van 15 december 2013 tot en met 31 maart 2014. Tijdens deze periode liep ik gemiddeld drie dagen in de week stage bij de Gemeente Nijmegen.

De hoofdvraag van mijn onderzoek luidt: wat wordt er aan de preventie van discriminatie gedaan in Nijmegen? Deze hoofdvraag is opgesplitst in de volgende deelvragen:

- welk beleid wordt er binnen de Gemeente Nijmegen gevoerd met betrekking tot de preventie van discriminatie?

- welke organisaties zijn in Nijmegen actief op het gebied van de preventie van discriminatie?
- welke maatregelen werken er volgens deze organisaties preventief ter bestrijding van discriminatie?

De oplettende lezer zal het niet zijn ontgaan dat de hiervoor genoemde vragen niet terugslaan op het derde punt dat in de motie is gesteld. Hiervoor is gekozen vanwege een gebrek aan tijd. Het onderwijs vormt wel één van de velden waaruit organisaties zijn benaderd voor het onderzoek. Op deze wijze zal pesten in het onderwijs alsnog terugkomen in de analyse van de bevindingen uit de afgenomen interviews.

De methoden die zijn toegepast ten uitvoer van het onderzoek zijn: literatuuronderzoek en veldonderzoek. Onder het eerste valt o.a. het raadplegen van beleidsstukken van de Gemeente Nijmegen. Onder het tweede dienen interviews te worden verstaan. De interviews hadden een exploratief karakter. De conclusies die in dit rapport worden getrokken zijn gebaseerd op de afgelegde interviews. Zij kunnen niet als algemeen geldend worden beschouwd.

Er zijn in totaal vijf beleidsadviseurs van de Gemeente Nijmegen geïnterviewd. Deze zijn werkzaam binnen de programma's Zorg en Welzijn en Veiligheid. Deze interviews hebben een beeld opgeleverd van het door de gemeente gevoerde beleid op het gebied van antidiscriminatie. Ook zijn er zeventien organisaties benaderd voor een interview. De selectie van deze organisaties is niet uitputtend. Wederom zijn er door gebrek aan tijd keuzes gemaakt die de benadering van het aantal organisaties hebben bepaald. De laatstgenoemde interviews brengen in beeld welke organisaties zich bezighouden met het bevorderen van gelijke behandeling/gelijke kansen in Nijmegen. Daarnaast hebben de organisaties te kennen gegeven welke maatregelen er naar hun opvatting preventief werken op het gebied van discriminatie (in het vervolg ongelijke behandeling). De Gemeente Nijmegen kent een samenwerkingsverband (denk hierbij o.a. aan subsidies die worden verstrekt) met het merendeel van deze organisaties. Op deze wijze is er materiaal verzameld dat zowel op het eerste als op het tweede punt van de motie een antwoord kan bieden.

Voor de selectie van de geïnterviewden is er eerst een lijst opgesteld van organisaties die werkzaam zijn in Nijmegen op het gebied van gelijke behandeling/gelijke kansen. Bij het opstellen van deze lijst ben ik bijgestaan door dr. Amadou Sow en Ieder1Gelijk. Met dr. Sow

heb ik vervolgens, met het oog op de tijd, afgewogen welke van de in de lijst opgenomen organisaties benaderd zouden gaan worden voor het onderzoek. Wij hebben organisaties gekozen uit de volgende velden: allochtone zelforganisaties, LHBT belangenorganisatie, mensenrechtenorganisatie, onderwijs en participatie en de zorg en welzijn. Ook hier dient gezegd te worden dat het aantal velden niet uitputtend is. De organisaties zijn telefonisch en per mail door dr. Sow en mijzelf benaderd voor deelname. Een voorbeeld e-mail is opgenomen in de eerste bijlage. De interviews hebben dr. Sow en ik beide voor een deel afgenomen. Met dr. Sow heb ik evenzeer vastgesteld welke beleidsadviseurs er benaderd zouden gaan worden voor een interview. Deze interviews heb ik op mijn stageplek bij de Gemeente Nijmegen afgenomen. Voor de vragenlijsten zie de tweede bijlage.

Het rapport kent de volgende structuur: als eerste wordt er een voorgeschiedenis geschetst. Vervolgens wordt het wettelijke kader aangehaald. Daarna volgt het gevoerde antidiscriminatiebeleid van de Gemeente Nijmegen. Deze informatie wordt aangevuld met de bevindingen van de afgenomen interviews. Deze bevindingen worden geanalyseerd. Ik sluit het geheel af met een conclusie en aanbevelingen voor de Gemeente Nijmegen.

2. Voorgeschiedenis

In 2005 werd oud-minister Els Borst door de toenmalige minister van vreemdelingen zaken en integratie gevraagd om de regering te adviseren hoe tot een goed functionerend stelsel van antidiscriminatievoorzieningen te komen. Dit naar aanleiding van de *‘Stimuleringsregeling voor de professionalisering ADB’s (2001-2004)’*. Hieruit bleek dat veel gemeenten niet bereid waren hun antidiscriminatiebureaus (in het vervolg ADB’s) op lange termijn overeind te houden. Daarnaast vormden de ADB’s geen landelijk dekkend netwerk waardoor de toegankelijkheid voor burgers niet gelijk gewaarborgd kon worden.

In december 2005 werd het rapport *‘Perspectief op gelijke behandeling’* uitgebracht. Hierin werd voorgesteld om te komen tot een wettelijke regeling ten behoeve van een landelijk dekkend netwerk van laagdrempelige antidiscriminatievoorzieningen. Deze dienen bij voorkeur regionaal geregeld te worden bijvoorbeeld via veiligheidsregio’s. De regering nam het advies over en bood in het najaar van 2006 alle provincies en de gemeenten met een bestaande voorziening op het gebied van antidiscriminatiebestrijding een overgangsregeling aan, waarbij als opmaat voor de wettelijke regeling jaarlijks middelen werden toegekend waarmee een impuls kon worden gegeven aan de te vormen (regionale) voorzieningen.

Gemeente Nijmegen had sinds 1984 al een lokale voorziening (ADB) die gefinancierd werd vanuit eigen middelen. Het Nijmeegs Anti Discriminatie Bureau komt voort uit het Nijmeegs Comité van Waakzaamheid tegen Fascisme. In het begin nam het bureau alleen klachten in behandeling die van doen hadden met racisme. Vanaf 1996 kwam hier nog het Roze Meldpunt bij. Er konden vanaf dit moment ook meldingen worden gemaakt van discriminatie op grond van seksuele geaardheid. Geleidelijk begon het bureau ook klachten in behandeling te nemen van andere discriminatiegronden (Plaggenborg, Beleidsplan 2011 - 2015, 2011, p. 5).

Nijmegen wenste het eigen ADB tot een regionaal ADB om te vormen. Het verzorgingsgebied van het Nijmeegse ADB zou vergroot worden tot de veiligheidsregio Gelderland-Zuid. Gemeente Nijmegen liet een haalbaarheidsonderzoek uitvoeren door Hoogdal Management & Organisatie (in het vervolg HM&O). In oktober 2007 kwam HM&O met het rapport *‘Onderzoek naar het bestuurlijk draagvlak voor een regionale antidiscriminatievoorziening in de veiligheidsregio Gelderland-Zuid’*. In het rapport wordt

geconcludeerd dat een regionale antidiscriminatievoorziening op bestuurlijk en maatschappelijk draagvlak kan rekenen vanuit de achttien regiogemeenten die hiertoe gerekend zouden worden. Daarnaast zou met het oog op de ontvangen financiële middelen (gelden die vielen onder de overgangsregeling van de periode 2006-2008 en de rijksmiddelen die verwacht konden worden in het kader van de wettelijke regeling die in 2009 tot stand zou komen) de oprichting van een regionale antidiscriminatievoorziening financieel mogelijk zijn.

In 2009 trad de Wet Gemeentelijke Antidiscriminatievoorzieningen in werking. Deze wet verplicht ADB's de kerntaken van klachtenbehandeling en registratie van discriminatie uit te voeren. Op 3 februari 2009 werd de stichting Bureau Gelijke Behandeling Gelderland-Zuid, ook bekend als Ieder1Gelijk opgericht. Deze zou in het vervolg de wettelijke kerntaken gaan uitvoeren zoals opgenomen in de Wet Gemeentelijke Antidiscriminatievoorzieningen. Omdat de Gemeente Nijmegen voorlichting en preventie onlosmakelijk verbonden zag met klachtbehandeling koos de Gemeente Nijmegen er daarnaast voor om Ieder1Gelijk ook bovenwettelijke taken uit te laten voeren, namelijk: preventie, voorlichting en beleidsadvisering. Dit was voorheen al onderdeel van de dienstverlening van het Nijmeegs ADB. Voor de uitvoering van deze taak zou Ieder1Gelijk vanaf 2009 jaarlijks een bedrag van €60.000 ontvangen in de vorm van een inkoopregeling. Bij de inkoop werden duizend uur gekocht tegen een bedrag van €60-, per uur.

Binnen de stadsbegroting 2014-2017 staat er een vermindering van de subsidie aan bureau Ieder1Gelijk voor de inkoop van niet wettelijk verplicht gestelde taken. In verband met bezuinigingen vervalt in 2014 de helft van deze subsidie. Vanaf 2015 zal deze inkoopregeling volledig komen te vervallen.

De Partij van de Arbeid diende bij de gemeenteraadsvergadering van 13 november 2013 een motie in: 'Geen ruimte voor discriminatie'. Overwegende dat: discriminatie een hardnekkig maatschappelijk probleem is, er in de stadsbegroting een bezuiniging is opgenomen voor de subsidie aan Ieder1Gelijk met betrekking tot preventietaken en maar 24% van de gemeenten in Nederland een antidiscriminatiebeleid heeft, en Nijmegen vanwege haar cultureel breed samengestelde bevolking hier ook aandacht en beleid voor zou moeten hebben, werd het college, nadat de motie was aangenomen door de raad, opgeroepen om onderzoek uit te voeren naar de in de inleiding aangehaalde punten.

3. Wettelijk kader

Zoals in het voorgaand hoofdstuk duidelijk is geworden onderschrijft de invoering van de Wet Gemeentelijke Antidiscriminatievoorzieningen de noodzaak van de bestrijding van discriminatie:

‘Bestrijding van discriminatie is noodzakelijk voor het functioneren en beschermen van onze democratische rechtsstaat, de sociale samenhang en de onderlinge maatschappelijke verhoudingen. Deze bescherming vraagt om een gecoördineerde aanpak door de overheid in al haar geledingen en door het maatschappelijke middenveld. Het gaat om preventie, maar ook om handhaving. Burgers in Nederland moeten zich beschermd weten tegen discriminatie. Zij moeten in Nederland laagdrempelig, onafhankelijk en efficiënt advies en bijstand kunnen krijgen als zij zich gediscrimineerd voelen ... ten behoeve van een goed zicht op het voorkomen van discriminatie is een deugdelijke registratie van het totale aantal discriminatiezaken essentieel (Borst-Eilers, 2006, pp. 7-8).’

Discriminatie is een gecompliceerd fenomeen. De worsteling met discriminatie zien wij terug in de wet:

Het gelijkheidsbeginsel krijgt in het recht vaak vorm in een verbod van discriminatie. Zie hiervoor art. 1 Gw:

‘Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook, is niet toegestaan.’

Art. 26 IVBPR eist gelijke bescherming door de wet gegarandeerd zonder discriminatie:

‘Allen zijn gelijk voor de wet en hebben zonder discriminatie aanspraak op gelijke behandeling door de wet. In dit verband verbiedt de wet discriminatie van welke aard dan ook en garandeert een ieder gelijke en doelmatige bescherming tegen discriminatie op welke grond dan ook, zoals ras, huidskleur, geslacht, taal, godsdienst, politieke of andere overtuiging, nationale of maatschappelijke afkomst, eigendom, geboorte of andere status.’

De hierboven genoemde wetten bepalen dat discriminatie verboden is, maar geven zelf niet aan wat discriminatie is. Het is uiteindelijk aan de rechter om aan de hand van een toetsing een oordeel te vellen (Loenen, 2009, p. 48). Op deze wijze kan er toch onderscheid ontstaan in de rechtspraak.

De Algemene wet gelijke behandeling spreekt daarentegen niet van een verbod op discriminatie, maar verbiedt direct en indirect onderscheid van een aantal opgesomde gronden. Zie art. 1 AWGB (Loenen, 2009, p. 64):

‘1. In deze wet en de daarop berustende bepalingen wordt verstaan onder:

a. onderscheid: direct en indirect onderscheid, alsmede de opdracht daartoe;

b. direct onderscheid: indien een persoon op een andere wijze wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld, op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijke staat;

c. indirect onderscheid: indien een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen met een bepaalde godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijke staat in vergelijking met andere personen bijzonder treft.’

In het wetboek van Strafrecht art 90 quater wordt een definitie gegeven van discriminatie. Tevens wordt het effect van discriminatie duidelijk:

‘Onder discriminatie of discrimineren wordt verstaan elke vorm van onderscheid, elke uitsluiting, beperking of voorkeur, die ten doel heeft of ten gevolge kan hebben dat de erkenning, het genot of de uitoefening op voet van gelijkheid van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden op politiek, economisch, sociaal of cultureel terrein of op andere terreinen van het maatschappelijk leven, wordt teniet gedaan of aangetast.’

Jaarlijks presenteren de ministers van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, een discriminatiebrief. In deze brief rapporteert het kabinet vanuit zijn verantwoordelijkheid voor het antidiscriminatiebeleid onder andere over de uitvoering van het actieprogramma discriminatie. In de ‘Voortgangsbrief Discriminatie 2013’ stelt het kabinet

dat: *“Het bestrijden en voorkomen van discriminatie vraagt om blijvende aandacht en actief optreden van burgers, bedrijven en instellingen, sociale partners en overheid. De overheid draagt in deze de verantwoordelijkheid dat burgers mogelijkheden hebben en deze ook kunnen benutten om klachten in te dienen, dat klachten goed worden geregistreerd en gemonitord om een goed beeld te krijgen waar extra aandacht nodig is en dat er beleid en maatregelen zijn ter voorkoming en bestrijding van discriminatie (Voortgangsbrief Discriminatie 2013, 2013, p. 1).”*

Daarnaast roept de brief gemeenten op om de gemeentelijke verantwoordelijkheid gestalte te geven: *“Bij de totstandkoming van de Wga is ervoor gekozen om niet te treden in aangelegenheden die de autonomie van de gemeenten betreffen en is besloten om preventie en voorlichting niet afzonderlijk in de wet op te nemen. Het kabinet kiest ervoor om de verantwoordelijkheden daar te laten waar ze horen: namelijk bij de gemeenten. Het gaat hier immers om reeds bestaande gemeentelijke verantwoordelijkheden, waarvoor gemeenten zelf financiële middelen ter beschikking kunnen stellen. Wat betreft het labelen van de financiering van de ADV's, acht het kabinet inmenging vanuit het Rijk strijdig met het principe van het Gemeentefonds, dat immers een algemene uitkering is die de gemeenten naar eigen inzicht kunnen aanwenden voor hun taken (Voortgangsbrief Discriminatie 2013, 2013, p. 6).”*

De belangrijkste conclusies uit dit hoofdstuk zijn:

- *de Wet Gemeentelijke Antidiscriminatievoorzieningen is in leven geroepen om burgers laagdrempelig, onafhankelijk en efficiënt advies en bijstand te geven in gevallen van discriminatie.*
- *discriminatie vormt een complex fenomeen. Dit zie je ook terug in de wetgeving.*
- *de Wet Gemeentelijke Antidiscriminatievoorzieningen geeft geen invulling aan preventie van en voorlichting over discriminatie. De verantwoordelijkheid ligt hiervoor immers bij de gemeente. Deze dient financiële middelen ter beschikking te stellen voor de preventie van en voorlichting over discriminatie.*

4. Antidiscriminatiebeleid Gemeente Nijmegen

De Gemeente Nijmegen wenst een inclusieve samenleving te bewerkstelligen. Zo'n samenleving *“geeft ruimte aan verscheidenheid en zorgt er voor dat iedereen mee kan doen: oud en jong, allochtoon en autochtoon, mensen met en zonder beperking en ongeacht seksuele voorkeur”* (Solidair, samen en solide: Wmo-beleidsplan 2012-2015, p. 15). Bij de Gemeente Nijmegen heerst zogezegd de opvatting dat er voor iedereen plek moet zijn in de stad (Solidair, samen en solide: Wmo-beleidsplan 2012-2015, p. 7).

Uit het coalitieakkoord ‘Werken aan een duurzame toekomst’ uit 2010-2014 valt ook op te merken dat men wilde in gaan zetten op diversiteit: *“Diversiteit is een gegeven dat onze aandacht verdient in alle programma’s. We willen het diversiteitsbeleid steviger neerzetten door het organisatorisch anders in te bedden. De aandacht voor participatie aan de samenleving brengen we onder bij het programma Werk & Inkomen. We houden hierbij rekening met de verschillende achtergronden en behoeften van de doelgroepen. Dit moet leiden tot maatwerk. Aan de zorgtaken als de noodopvang voor vluchtelingen en de ondersteuning van (ex-)asielzoekers wordt het meeste recht gedaan door deze onder te brengen in het programma Zorg & Welzijn. Voorlichting over seksuele diversiteit hoort onderdeel te zijn van het onderwijspakket op alle scholen voor basisonderwijs en voortgezet onderwijs. Dat stimuleren we vanuit het programma Onderwijs* (Coalitieakkoord GroenLinks, PvdA en D66: werken aan een duurzame toekomst 2010-2014, 2010, p. 17).”

In de stadsvisie ‘Stad in zicht, Nijmegen 2020’ wordt binnen de tien principes ook benadrukt dat Nijmegen een stad wenst te zijn die ruimte en kansen biedt aan iedereen: *“Nijmegen wil een moderne sociale stad zijn met ruimte en kansen voor iedereen, waar burgers, instellingen, bedrijven en overheid samen werken aan een aanvaardbaar bestaan voor allen* (Stad in zicht: Nijmegen 2020, 2012, p. 19).”

De hiervoor genoemde opvattingen zijn terug te vinden in het door de Gemeente Nijmegen gevoerde wettelijke en een preventieve antidiscriminatiebeleid.¹ Onder het wettelijk antidiscriminatiebeleid vallen de volgende zaken:

- vanuit het programma veiligheid wordt er jaarlijks een subsidie verstrekt aan Ieder1Gelijk voor de uitvoering van de wettelijk vastgestelde taken, namelijk: de klachtbehandeling en de registratie van discriminatie. Het bedrag dat aan subsidie wordt verstrekt wordt bepaald aan de hand van het aantal inwoners binnen de Gemeente Nijmegen.
- binnen het subsidiebeleid van de Gemeente Nijmegen staat in het “Uitvoeringsvoorschrift”, art. 2, lid 1 b als criterium voor het verlenen van subsidie: “de instelling spant zich in om ... tegen te gaan dat enige activiteit wordt verricht die discriminatie oplevert”.
- binnen de Nijmeegse kaderverordening subsidies staan de hoofdlijnen van subsidieverstrekking vermeld. Vanuit het product Diversiteit worden er subsidies verstrekt aan zelforganisaties. Deze subsidies komen ruim aan de orde bij de afname van de interviews, die zijn opgenomen in de vijfde bijlage. Vandaar dat er verdere onderbouwing gewenst is. De subsidies die verstrekt worden aan allochtone zelforganisaties betreffen waarderingssubsidies. *“De waardering van activiteiten staat voorop. Het gaat om subsidies waarbij de gemeente minimale inhoudelijke verplichtingen oplegt en controle uitvoert. De gemeente wil via deze subsidies bepaalde activiteiten stimuleren. Bij de verstrekking van subsidie wordt bekeken of de activiteiten, waarvoor subsidie wordt verleend, ten goede komen aan de Nijmeegse ingezetenen (Uitvoeringsvoorschrift subsidies directie inwoners gemeente Nijmegen, 2011, pp. 6-7).”* De subsidies kunnen worden afgewezen indien er sprake is van: *“activiteiten die gericht zijn op professioneel sociaal cultureel werk, hulpverlening en/of onderwijs, activiteiten die een partijpolitiek karakter hebben of gericht zijn op het uitdragen van een godsdienstige of levensbeschouwelijke overtuiging, (religieuze) feesten, lustrumvieringen, viering van nationale feestdagen in eigen kring, taalles in de eigen taal, drankjes, hapjes, maaltijden en versieringen, uur vergoedingen voor vrijwilligers, activiteiten die op grond van een andere gemeentelijke verordening in aanmerking komen voor subsidie, waaronder sport- en culturele activiteiten en de instandhouding van de organisatie* (Beleidsregels subsidies

¹ Onder beleid wordt verstaan het streven naar het bereiken van bepaalde doeleinden met bepaalde middelen en bepaalde tijdskeuzes (Hoogerwerf, 2008, p. 19). Overheidsbeleid kan gezien worden als een antwoord op een maatschappelijk probleem. Het antwoord neemt de vorm aan van een preventief, curatief dan wel regulerend beleid (Akkerman & de Vries, 2008, p. 63). Het beleidsproces kent een aantal deelprocessen, namelijk: de agendavorming, de beleidsvoorbereiding, de beleidsbepaling, de beleidsinvoering en – uitvoering, de naleving van het beleid en de beleidshandhaving en de beleidsevaluatie (Hoogerwerf, 2008, p. 25).

allochtone zelforganisaties, 2009, p. 3).” Het doel van deze beleidsregels is het aansturen op integratie en participatie. Binnen de beleidsregels heeft de Gemeente Nijmegen mogelijkheden om verder aan te sturen op preventie van discriminatie.

Onder het preventief antidiscriminatiebeleid schaar ik naar aanleiding van mijn interviews met beleidsadviseurs van de Gemeente Nijmegen de volgende initiatieven:

- de inkoopregeling met Ieder1Gelijk vanaf 2009 voor bovenwettelijke taken zoals preventie, voorlichting en beleidsadvisering van €60.000,-. In 2014 gehalveerd als afbouw van de bovenwettelijke taken. Ieder1Gelijk dient het laatste jaar de gelden in te zetten voor het behoud van een brede zichtbaarheid en voor het bewerkstellen van een samenwerkingsverband met de W4 (Het Inter-Lokaal, NIM Maatschappelijk Werk, Swon het seniorennetwerk en Tandem Welzijn) met als insteek de vermarkting van de diensten die Ieder1Gelijk te bieden heeft (Activiteiten Ieder1Gelijk 2014, 2013). Voor een weergave van alle bovenwettelijke taken die Ieder1Gelijk tot 2014 heeft uitgevoerd zie de derde bijlage opgesteld door Ieder1Gelijk zelf.
- vanuit het programma onderwijs wordt er jaarlijks €116.000 aan subsidie vrijgemaakt voor de GGD die in samenwerking met COC Nijmegen, DITO en het Nijmeegs Onderwijs SchoolsOUT! organiseert. SchoolsOUT! bewerkstelligt sinds 2002 actief de sociale veiligheid op scholen, maakt seksuele diversiteit bespreekbaar en integreert dit in het onderwijs. Hierbij gaat het om het primair onderwijs, het voortgezet onderwijs en het MBO. De doelen van SchoolsOUT! zijn o.a. het vergroten van kennis, inzicht en vaardigheden op scholen in Nijmegen, waardoor gewerkt wordt aan het tegengaan van vooroordelen en de overheersende vanzelfsprekendheid van de heteronorm. Het signaleren en tegengaan van homodiscriminatie in de schoolomgeving en het organiseren van steun en het vergroten van solidariteit en motivatie om holebi-leerlingen, medewerkers en hen die nog in dubio zijn te steunen in de directe schoolomgeving (Kutschenreuter, 2012).
- vanuit het programma veiligheid zijn er middelen beschikbaar gesteld om in samenwerking met politie, OM, Horeca Nijmegen en Ieder1Gelijk onderzoek uit te voeren naar discriminatie binnen de horeca. In de proeftest zijn er geen onterechte weigeringen geconstateerd. Gemeente Nijmegen wenst naar aanleiding van dit onderzoek een convenant te sluiten met de horeca waarin naar buiten wordt gedragen dat het goed uitgaan is in Nijmegen voor iedereen.

- de Gemeente Nijmegen draagt indirect bij aan de preventie van ongelijke behandeling/ongelijke kansen door haar verstrekking van subsidies aan organisaties die actief zijn op het gebied van gelijke behandeling/gelijke kansen. Hierbij valt te denken aan o.a. de subsidies voor: vluchtelingenwerk, uitgeprocedeerde asielzoekers, gehandicapten, jeugdbeleid en kinderrechten. Voor een weergave van alle subsidies die bijdragen aan de preventie van ongelijke kansen/ongelijke behandeling zie de vierde bijlage. Deze bijlage is opgesteld door beleidsadviseurs van de Gemeente Nijmegen.
- de Gemeente Nijmegen kent als een van de weinige gemeenten in Nederland adviescommissies. Te denken valt aan onder andere de Adviescommissie Allochtonen, de Adviescommissie Homo-Lesbisch beleid, de Seniorenraad en de adviescommissie Jeugd, Maatschappelijke opvang en Gehandicaptenbeleid. Alle commissies geven gevraagd en ongevraagd advies aan het College van Burgemeester en Wethouders.

De hiervoor genoemde voorbeelden getuigen van een beleid dat discriminatie wenst tegen te gaan. De instrumenten die hiervoor worden ingezet zijn deels juridisch, denk aan de subsidieverordening en het horecadeurbeleid convenant (van den Heuvel, 1998, p. 44). Daarnaast worden er financiële middelen ingezet, denk aan verstrekte subsidies (van den Heuvel, 1998, p. 71).

De belangrijkste conclusies uit dit hoofdstuk zijn:

- *de Gemeente Nijmegen kent in enige vorm beleid op het gebied van antidiscriminatie.*
- *het antidiscriminatiebeleid van de Gemeente Nijmegen is versnipperd.*
- *het beleid bestaat uit een wettelijk en een preventief deel dat in verschillende programma's terugkomt.*
- *het antidiscriminatiebeleid is gericht op doelgroepen. De LHBT groep is hierbij steviger vertegenwoordigd in tegenstelling tot andere doelgroepen. Dit komt onder andere naar voren wanneer het subsidiebedrag van €116.000-, aan het SchoolsOUT! project wordt afgezet tegen het wegvallen van de inkoopregeling bij Ieder1Gelijk voor de preventieve taken die gericht waren op alle discriminatiegronden.*
- *het beleid stuurt slechts op enkele onderdelen specifiek op het tegengaan van discriminatie.*
- *er vind preventie van ongelijke behandeling plaats door het bewust inzetten op gelijke kansen.*

- *Ieder1Gelijk zal vanaf 2015 niet meer beschikken over middelen voor de preventieve taken. Ieder1Gelijk is de enige organisatie in Nijmegen die zich richt op alle discriminatiegronden.*

5. Bevindingen afgelegde interviews

Aan de zeventien organisaties die zijn geïnterviewd in kader van het onderzoek zijn onder andere vier belangrijke vragen gesteld, namelijk:

- zet de organisatie zich in voor de bevordering van gelijke kansen/gelijke behandeling voor de eigen doelgroep en op wat voor een wijze gebeurt dit?
- wat werkt er preventief tegen ongelijke behandeling/ongelijke kansen?
- bestaat er een samenwerking met de Gemeente Nijmegen en welke vorm kent deze samenwerking?
- draagt deze samenwerking bij aan het creëren van gelijke kansen/ gelijke behandeling?

De eerste twee vragen geven antwoord op het eerste punt van onderzoek dat is genoemd in de motie. Er wordt immers in kaart gebracht welke organisaties actief zijn op het gebied van bevordering van gelijke kansen/gelijke behandeling. Daarnaast geven de organisaties weer welke maatregelen er volgens hun preventief werken ten opzichte van ongelijke behandeling/ongelijke kansen.

De laatste twee vragen geven antwoord op het tweede punt van onderzoek dat is genoemd in de motie. Er wordt in beeld gebracht welke organisaties er samenwerken met de Gemeente Nijmegen. Daarnaast is het belangrijk om vast te stellen of deze samenwerking (in)direct bijdraagt aan het creëren van gelijke kansen/gelijke behandeling.

Op de eerste vraag antwoorden alle zeventien organisaties bevestigend. Nijmegen kent met andere woorden een gevarieerd scala aan organisaties die zich inzetten voor de bevordering van gelijke behandeling/gelijke kansen van de eigen doelgroep.

Op de tweede vraag worden verschillende antwoorden gegeven, zoals: het werken aan bewustwording door kennis te bieden over wat discriminatie is en wat het met een persoon doet (Ieder1Gelijk beschikt over expertise op dit vlak). Het inspelen op het bieden van gelijke kansen bij de werving en selectie op de arbeidsmarkt. Het inspelen op een breder begrip tussen verschillende culturen op de werkvloer. Het positief belichten van een minderheidsgroepering. Het bieden van voorlichting over zaken die nog niet breed gedragen worden in de maatschappij zoals het LHBT zijn. Escalatie proberen te voorkomen in bijvoorbeeld de jeugdzorg door eerder in te grijpen en door meer aandacht en begeleiding te

bieden aan probleemjongeren in het onderwijs zodat deze alsnog een startkwalificatie behalen. Het mogelijk maken van participatie door aan te sturen op o.a. de beheersing van de Nederlandse taal. Opvallend is de breed gedragen opvatting dat de Gemeente Nijmegen hierin zou kunnen sturen door het voeren van een integraal antidiscriminatiebeleid, door het thematisch aanpakken van ongelijke behandeling met strategische partners en door het verstrekken van subsidies voor activiteiten die bijdragen aan de bevordering van gelijke behandeling/gelijke kansen.

Enkele participanten hebben het hiervoor genoemde mooi onder woorden weten te brengen:

- wat de gemeente volgens een participant kan betekenen voor jongeren met een beperking en diens kansen op een stageplek/werkplek: *“Ik denk dat de gemeente vooral een belangrijke regierol hierin moet pakken. Dat staat ook op de agenda, maar ik denk dat het binnen de gemeente beter kan: dus de samenwerking tussen Werk en Inkomen, Onderwijs en Zorg en Welzijn. Dat zijn drie terreinen die belegd zijn met drie verschillende wethouders en daarmee is de ambtelijke organisatie wat verkokerd. Op de raakvlakken tussen deze drie terreinen dient het proces goed in samenhang gezien te worden. Daar kunnen in mijn ogen zaken beter in gemaakt worden. Dit is ook nodig in het kader van het creëren van gelijke kansen.”*
- een andere participant formuleert de sturende rol van de gemeente met betrekking tot het aanpakken van ongelijke behandeling met strategische partners als volgt: *“Het zou goed zijn indien de gemeente op gezette tijden met verschillende organisaties een plan van aanpak opstelt. Dat er door de gemeente ook wordt afgedwongen om afspraken te maken en dat deze afspraken ook worden geëvalueerd: dat je gezamenlijk na bijv. een jaar kijkt wat er allemaal heeft plaatsgevonden. Dat alle betrokken partijen, die op zich allemaal van goede wil zijn, best door de gemeente op het matje geroepen mogen worden om te kijken wat heeft dit concreet voor de organisatie ingehouden en ze [de organisaties] dus ook dwingt om daarin meer samen te werken om zo resultaten te kunnen laten zien. Dus niet alleen loze kreten te houden, maar het geheel als gemeente meer bewaken. De gemeente mag daar meer regie in voeren. Ik hoop dat de nieuwe of de oude wethouder dit weer tot zijn taken rekent.”*

Op de derde vraag antwoorden dertien van de zeventien organisaties bevestigend. Hierbij moet wat nuancering worden aangebracht. Onder samenwerking verstaan veel organisatie enkel de verstrekking van subsidie. Ze zijn derhalve geneigd om nee te antwoorden op de

vraag of er een samenwerking bestaat met de Gemeente Nijmegen indien zij geen subsidie verstrekt krijgen van de Gemeente Nijmegen. Zaken als gezamenlijk overleg voeren worden hier vaak buiten beschouwing gelaten. Daarnaast dient in ogenschouw te worden genomen dat geïnterviewde personen wellicht niet geheel op de hoogte zijn van alle samenwerking die bestaat tussen de organisatie waarbij ze werkzaam zijn en de Gemeente Nijmegen.

Op de vierde vraag antwoorden dertien van de zeventien organisaties bevestigend. Opvallend hierbij is dat Ieder1Gelijk bij de derde vraag wel bevestigend heeft geantwoord: Ieder1Gelijk voert immers voor de gemeente wettelijke taken uit, terwijl er bij de vierde vraag niet bevestigend wordt geantwoord: want registratie en klachtenbehandeling zijn curatief en reactief. Behandeling van een discriminatieklacht helpt wel een individu, maar werkt in de regel niet preventief. Creëren van duurzame gelijke behandeling geschiedt door preventie en bewustwording in een samenhangende aanpak, aldus Ieder1Gelijk. Het bureau meent zich steeds minder hard te kunnen maken voor bewustwording wanneer de subsidie voor de bovenwettelijke taken vervalt.

Aan beleidsambtenaren is onder andere de volgende belangrijke vraag gesteld: wat is naar uw mening het antidiscriminatiebeleid van de Gemeente Nijmegen?

Deze vraag geeft antwoord op het tweede punt van onderzoek dat is genoemd in de motie.

Bij deze vraag werden de antwoorden geboden die in het hoofdstuk ‘Antidiscriminatiebeleid Gemeente Nijmegen’ weergegeven staan, hier valt o.a. te denken aan: het hebben van adviescommissies, het subsidiëren van SchoolsOUT! en het convenant dat zal worden opgesteld naar aanleiding van de resultaten uit het onderzoek naar het horecadeurbeleid. Zie in de vijfde bijlage de schematische weergaven van de bevindingen uit de afgenomen interviews.

De belangrijkste conclusies uit dit hoofdstuk zijn:

- *de organisaties die zijn geïnterviewd zetten zich alle zeventien in voor het creëren van gelijke behandeling/gelijke kansen voor de eigen doelgroep.*
- *dertien van de zeventien organisaties menen een samenwerking te kennen met de Gemeente Nijmegen. Hierbij is nuancering gewenst: samenwerking wordt door veel participanten gelijkgesteld aan het ontvangen van subsidies.*

- *dertien van de zeventien organisaties menen dat de samenwerking met de Gemeente Nijmegen bijdraagt aan de bevordering van gelijke behandeling/gelijke kansen. Ook hier geldt de hiervoor genoemde nuancering. Ieder1Gelijk brengt naar voren dat het uitvoeren van enkel de wettelijke taken niet bijdraagt aan de bewustwording van discriminatie.*
- *de organisaties brengen verschillende initiatieven naar voren met betrekking tot de preventie van ongelijke behandeling/ongelijke kansen. Bij veel van de initiatieven zien de organisaties een sturende rol voor de gemeente weggelegd.*
- *beleidsadviseurs van de Gemeente Nijmegen geven een versnipperd scala aan beleidsinitiatieven aan gericht op antidiscriminatie.*

6. Analyse bevindingen afgelegde interviews

Het rapport 'Evaluatie van de wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen' wijst erop dat de uitvoering van de WGA nauwelijks bijdraagt aan het tegengaan van onderregistratie of het bieden van een beter zicht op de lokale situatie binnen gemeenten (Struik, Litjens, de Jong, & Rouw, 2012, p. 8). Uit onderzoek blijkt dat slechts 15 tot 20% van de mensen die discriminatie ervaren ook werkelijk hiervan melding doen (Struik, Litjens, de Jong, & Rouw, 2012, p. 21). Het probleem schuilt in het onvoldoende investeren van gemeenten in een goede informatiepositie. Gemeenten ontbreekt het vaak aan een integraal antidiscriminatiebeleid.² Daarnaast maken gemeenten ad hoc gebruik van samenwerking met strategische partners uit het maatschappelijk middenveld. Dit is een gemiste kans volgens het rapport aangezien de belangenorganisaties beschikken over een goede informatiepositie (Struik, Litjens, de Jong, & Rouw, 2012, p. 53).

Binnen de interviews die dr. Sow en ik hebben afgenomen onder beleidsambtenaren van de Gemeente Nijmegen en organisaties uit het maatschappelijk middenveld die zich inzetten voor gelijke behandeling/gelijke wordt het hierboven genoemde herkend. De interviews zijn opgenomen. De participanten hebben de vragenlijsten zoals in bijlage twee weergegeven beantwoord. Deze antwoorden zijn geanalyseerd aan de hand van de scissor-and-sort techniek (Stewart, Shamdasani, & Rook, 2007, pp. 116-117).

Beleidsadviseurs wijzen erop dat het antidiscriminatiebeleid van de Gemeente Nijmegen te versnipperd is. Er bestaat geen integrale beleidsvisie op het gebied van ongelijke behandeling, laat staan integraal beleid tussen de verschillende programma's. Beleidsadviseurs geven aan dat de gemeente een integraal antidiscriminatiebeleid dient te hebben om vanuit dit beleid aan te kunnen sturen op samenwerking met strategische partners om zo thematisch ongelijke behandeling aan te kunnen pakken.

Organisaties uit het maatschappelijk middenveld geven aan dat de gemeente gelijke kansen bevordert doordat deze activiteiten van de organisaties subsidieert. Naast de subsidies ontbreekt het echter veel organisaties aan sturing vanuit de gemeente. De organisaties geven aan dat zij meer betrokken zouden willen worden bij de ontwikkeling en de implementatie

² Met integraal beleid bedoeld men dat het antidiscriminatiebeleid onderdeel is van of aansluit op andere relevante beleidsterreinen. Het gaat dan met name om de beleidsterreinen veiligheid, openbare orde, welzijn, zorg en maatschappelijke ondersteuning (Struik, Litjens, de Jong, & Rouw, 2012, p. 13).

van het antidiscriminatiebeleid van de gemeente. Zij beschikken immers over noodzakelijke kennis over hun doelgroep. Er wordt aangekaart dat een groter overzicht op deze wijze ontbreekt. Als de Gemeente Nijmegen daadwerkelijk op de hoogte wil zijn van wat er speelt in de Nijmeegse maatschappij, dan dient deze samenwerkingsverbanden aan te gaan met strategische partners zodat ongelijke behandeling eerder opgespoord en tegengegaan kan worden. De gemeente zou volgens een enkeling kunnen aansturen op de bestrijding van ongelijke behandeling door het koppelen van de verstrekte subsidies aan specifieke taken.

Ieder1Gelijk wijst op het risico van alleen een re-actief bureau te zijn. Bewustwording is bepalend bij het tegengaan van discriminatie. Voorheen kon hierop worden ingespeeld aan de hand van de inkoopregeling die het bureau had voor de bovenwettelijke taken. De positionering van het bureau is bepalend voor het tegengaan van onderregistratie. Door het wegvallen van preventietaken zal het bureau, naar eigen zeggen, minder zichtbaar zijn in de Nijmeegse samenleving, met name minder samenwerkingsverbanden kunnen aangaan met het maatschappelijk middenveld. Op deze wijze ontstaat er het gevaar dat de gemeente beleid opstelt aan de hand van discriminatierapportage die maar het topje weergeeft van de ijsberg. Dit belang wordt extra onderschreven in de ‘Rapportage 2013 Discriminatieklachten Regio Gelderland Zuid en gemeente: Nijmegen’:

‘Omdat er nog steeds sprake is van onderregistratie heeft het maatschappelijk veld ook een belangrijke rol in het signaleren van discriminatie-incidenten. Er is een samenhang tussen melden van incidenten en bewustwording: alleen een combinatie van re-actieve en pro-actieve aanpak heeft rendement. De re-actieve aanpak verloopt via registratie en klachtbehandeling, de proactieve aanpak is gericht op terugdringen van discriminatie door bewustwording. Veel meldingen betekent daarom eerder dat burgers en organisaties zich bewust zijn van het nut van melden en dat ze bekend zijn met de mogelijkheid om te melden, dan dat er meer discriminatie plaatsvindt. Een gemeente heeft er belang bij te weten of en op welke terreinen discriminatie-incidenten spelen. Dus hoe meer meldingen, hoe beter een gemeente zicht krijgt op wat er speelt in haar samenleving (Plaggenborg, Rapportage 2013 Discriminatieklachten Regio Gelderland Zuid en gemeente: Nijmegen, 2014, p. 6).’

Uit onderzoek is gebleken dat van de zestien organisaties³ die geïnterviewd zijn er acht expliciet een verdere taak zien weggelegd voor Ieder1Gelijk bij de preventie van discriminatie. Het merendeel van de organisaties ziet een regierol weggelegd voor de Gemeente Nijmegen bij de preventie van discriminatie. De gemeente stuurt momenteel onvoldoende aan op de bestrijding van ongelijke behandeling.

Zoals in de inleiding als stond vermeld, zal ik kort ingaan op het pestgedrag in het onderwijs. Bij dit onderdeel is het exploratieve karakter van het huidige onderzoek duidelijk zichtbaar: er hebben immers maar twee middelbare scholen deelgenomen als participant aan het onderzoek. Er zal meer onderzoek nodig zijn om algemene uitspraken te kunnen maken over het pestgedrag in het onderwijs. Aan het interview deden zogenoemd een ‘witte’ en een ‘zwarte’ school mee. Beide scholen gaven aan met pestgedrag van doen te hebben. Op de ‘zwarte’ school is veel diversiteit onder leerlingen waardoor het een ‘broeiplek’ is voor pestgedrag. Het pesten wordt besproken binnen de mentorlessen en indien nodig bij ouderavonden. Het project Open Your Mind was succesvol op deze school o.a. doordat het was gekoppeld aan het vak CKV. Leerlingen waren op deze wijze extra gemotiveerd om serieus aan het project deel te nemen. Bij de ‘witte’ school worden vooroordelen ervaren ten opzichten van etnische minderheden. De school probeert deze vooroordelen weg te nemen door de leerlingen bekend te maken met diverse culturen en religies aan de hand van schoolexcursies. Er wordt aangegeven dat een bottom-up benadering bij dezen van belang is. Een school weet zelf het beste in te schatten wat wel en wat niet werkt onder haar leerlingen bij het aansturen op gelijke behandeling. Deze initiatieven zouden door de Gemeente Nijmegen gesubsidieerd moeten worden. Dit gebeurt momenteel niet.⁴

Gemeente Nijmegen wenst een inclusieve samenleving te bewerkstelligen door o.a. aan te sturen op gelijke kansen. Dat het bieden van gelijke kansen niet per definitie betekent dat deze gelijke kansen ook door de maatschappij aan het individu worden aangeboden wordt bepleit door meerdere organisaties die geïnterviewd zijn binnen dit onderzoek. De uitgangspositie van personen is ongelijk waardoor er toch mensen buiten de boot vallen wanneer er een mainstream beleid wordt nagestreefd. Juist dan bestaat er belang bij het voeren van een

³ Ieder1Gelijk zal als zeventiende organisatie niet meegeteld worden aangezien het hier immers gaat over een eigen beoordeling.

⁴ De bovenstaande opvatting betreft die van de participant. De Gemeente Nijmegen brengt naar voren dat veel van de initiatieven wel worden gesubsidieerd door de gemeente. De participant is hier wellicht niet van op de hoogte.

integraal antidiscriminatiebeleid. Momenteel is het gevoerde antidiscriminatiebeleid versnipperd en slaat het niet terug op alle beleidsterreinen binnen de gemeente. Het antidiscriminatiebeleid richt zich op de bevolking als geheel, maar heeft in hoofdzaak de verbetering van het welzijn van specifieke groepen als doelstelling (Coello, Dagevos, Huinder, Van der Leun, & Ode, 2013, p. 21).

Naar aanleiding van het onderzoek kan de hoofdvraag als volgt worden beantwoord: de Gemeente Nijmegen kent in enige vorm beleid gericht op antidiscriminatie, dat bestaat uit wettelijke en preventieve activiteiten. Deze activiteiten zijn echter versnipperd: er bestaat geen integraal beleid. Binnen de Nijmeegse samenleving zijn verschillende organisaties actief op het gebied van bevordering van gelijke behandeling/gelijke kansen voor de eigen doelgroep. Alleen Ieder1Gelijk is een onafhankelijke organisatie die specifieke kennis heeft op het gebied van discriminatie. Deze organisaties ontvangen subsidies van Gemeente Nijmegen. De organisaties geven echter aan dat zij meer betrokken zouden willen worden bij de ontwikkeling en implementatie van het antidiscriminatiebeleid van de Gemeente Nijmegen. De gemeente zou hier meer sturing in mogen geven. De organisaties geven verschillende terreinen aan waarop preventief opgetreden zou kunnen worden. Te denken valt onder andere aan de arbeidsmarkt. Hier vallen nog teveel groeperingen buiten de boot.

De belangrijkste conclusies uit dit hoofdstuk zijn:

- *er bestaat geen integraal antidiscriminatiebeleid binnen de Gemeente Nijmegen.*
- *er is onvoldoende sturing vanuit de Gemeente Nijmegen op organisaties in het maatschappelijk middenveld die zich bezighouden met het creëren van gelijke behandeling/gelijke kansen.*
- *acht van de zestien organisaties die geïnterviewd zijn zien een verdere rol weggelegd voor Ieder1Gelijk met betrekking tot de preventie van discriminatie. Het merendeel ziet een regierol voor de Gemeente Nijmegen weggelegd bij de preventie van discriminatie.*

7. Conclusie en aanbevelingen

Het rapport ‘Geen ruimte voor discriminatie’ is opgesteld naar aanleiding van de ingediende en aangenomen motie die dezelfde titel kent. Het rapport dient bij te dragen aan de herformulering van het huidige gevoerde antidiscriminatiebeleid van de Gemeente Nijmegen.

De hoofdvraag van het onderzoek luidt: **wat wordt er aan de preventie van discriminatie gedaan in Nijmegen?** Uit het onderzoek is duidelijk geworden dat de Gemeente Nijmegen in enige vorm beleid kent dat gericht is op antidiscriminatie. Dit beleid bestaat uit wettelijke en preventieve activiteiten. Deze activiteiten zijn echter versnipperd: er bestaat met andere woorden geen integraal beleid. Binnen de Nijmeegse samenleving zijn verschillende organisaties actief op het gebied van bevordering van gelijke behandeling/gelijke kansen Voor de eigen doelgroep. Alleen Ieder1Gelijk is een onafhankelijke organisatie die specifieke kennis heeft op het gebied van discriminatie. Deze organisaties ontvangen subsidies van Gemeente Nijmegen. De organisaties geven echter alle zeventien aan dat zij meer betrokken zouden willen worden bij de ontwikkeling en implementatie van het antidiscriminatiebeleid van de Gemeente Nijmegen. De gemeente zou hier meer sturing in kunnen geven.

Het voorgaande in acht nemend, kunnen de volgende aanbevelingen worden gedaan aan de Gemeente Nijmegen:

Beleidsvisie

De gemeente dient vast te stellen of en in welke mate zij gelijke behandeling nastrevenswaardig vindt. Indien hierop het antwoord bevestigend luidt, is het van belang om als eerste de bestrijding van ongelijke behandeling expliciet te benoemen in een beleidsvisie.

Integraal antidiscriminatiebeleid

Vervolgens zou er een integraal antidiscriminatiebeleid opgesteld kunnen worden. De verkokering tussen beleidsterreinen dient allereerst aangepakt te worden. De bestrijding van ongelijke behandeling hoort immers op elk beleidsterrein terug te slaan. Op deze wijze heeft de gemeente meer zicht op witte vlekken. Het voorgaande zou bewerkstelligd kunnen worden door ongelijke behandeling onderdeel te laten worden van het product Diversiteit. Het product Diversiteit dient op haar beurt onderdeel te worden van alle beleidsprogramma's. Op deze wijze zal er tussen de beleidsterreinen een betere samenwerking bewerkstelligd kunnen

worden. Hier kan expliciet op gestuurd worden door bijvoorbeeld een coördinerend wethouder in het leven te roepen voor het product Diversiteit. De oplettende lezer zal wellicht concluderen dat er een spanningsveld bestaat tussen een integraal antidiscriminatiebeleid en de coördinatie hiervan. Doordat het product Diversiteit in verschillende beleidsprogramma's wordt opgenomen bestrijdt de Gemeente Nijmegen immers niet direct de verkokering van de eigen organisatie. In tegenstelling tot de huidige situatie zal er echter sturing bestaan op het product Diversiteit waardoor er meer overzicht verschaft wordt van datgene wat aan diversiteit wordt gedaan binnen de verschillende beleidsprogramma's. Dit overzicht is van belang aangezien het de huidige versnippering tegen kan gaan.

Netwerkmanagement

De gemeente zou meer kunnen doen aan netwerkmanagement.⁵ Door samen te werken met strategische partners kan er interactieve beleidsvorming ontstaan: maatschappelijke organisaties worden zo nauw betrokken bij het opstellen van beleid. Op deze wijze krijgt beleid meer draagvlak. Daarnaast bieden de strategische partners de gemeente ervaring en deskundigheid die de gemeente niet kan missen bij het opstellen van beleid (Bovens, 't Hart, & van Twist, 2007, pp. 352-353). Uit onderzoek is gebleken dat verschillende organisaties zich inzetten voor gelijke behandeling/gelijke kansen in Nijmegen. Deze organisaties beschikken over kennis met betrekking tot hun eigen doelgroep. Het ontbreekt deze organisaties echter aan een totaaloverzicht. De organisaties hebben in het onderzoek dan ook te kennen gegeven betrokken te willen worden bij de ontwikkeling van en de implementatie van het antidiscriminatiebeleid van de Gemeente Nijmegen. De organisaties wensen meer gestuurd te worden door de Gemeente Nijmegen bij de bestrijding van ongelijke behandeling. Ieder1Gelijk dient vanwege kennis op het gebied van discriminatie betrokken te worden bij deze overleggen. Het bureau onderhoudt contacten met het merendeel van de hiervoor genoemde organisaties waardoor het bureau over een totaaloverzicht beschikt met betrekking tot datgene wat in Nijmegen aan gelijke behandeling/gelijke kansen wordt gedaan. Daarnaast

⁵ In kader van de bestuurlijke vernieuwing is de erkenning gaan groeien dat de staat als centraal bestuursorgaan van de samenleving niet bestaat. De staat omvat zelf meerdere bestuurslagen, sectoren en organisaties. Deze kennen op voorhand geen gedeelde visie, belangen en prioriteiten. Al de genoemde onderdelen opereren op zichzelf weer in complexe netwerken. Binnen deze netwerken wordt er overlegd en onderhandelt met verschillende organisaties en belangengroepen met betrekking tot maatschappelijke vraagstukken. De partijen zijn van elkaar afhankelijk bij het bereiken van de gestelde doelstellingen. Het richting geven aan dergelijke vormen van onderhandelen wordt netwerkmanagement genoemd. De klassieke overheidsrol van beleidsbepaler en dienstverlener moet worden losgelaten. Ambtenaren zijn veeleer actief als makelaars die partijen bij elkaar brengen, partners in gemeenschappelijk gedragen initiatieven en normstellers en toezichhouders die partijen tot verantwoord gedrag dienen te prikkelen (Bovens, 't Hart, & van Twist, Openbaar bestuur: beleid, organisatie en politiek, 2007, p. 46).

richt het bureau zich expliciet op de bewustwording van discriminatie. Onder discriminatie vallen hierbij meerdere gronden waarop individuen worden uitgesloten. Het bureau kan met andere woorden inspelen op de vraag die naar voren komt in de overleggen tussen de Gemeente Nijmegen en de strategische partners. Op deze wijze kan Ieder1Gelijk de gemeente adviseren rondom projecten die opgesteld kunnen worden om zo gezamenlijk met de Gemeente Nijmegen en strategische partners ongelijke behandeling aan te pakken. Deze projecten kan het bureau vermaken aan o.a. de Gemeente Nijmegen. De zichtbaarheid van het bureau zal op deze wijze gewaarborgd blijven. Ieder1Gelijk wenst de Gemeente Nijmegen met andere woorden te adviseren met betrekking tot de bestrijding van ongelijke behandeling. Het bureau speelt hier momenteel al op in door vijf aandachtspunten naar voren te brengen voor het coalitieakkoord van 2014-2018. Zie hiervoor de zesde bijlage.

Thematische aanpak

Met betrekking tot het voorkomen van ongelijke behandeling is op het vlak van seksuele diversiteit sterk ingezet. Zie hiervoor onder andere de subsidie van €116.000-, aan het SchoolsOUT! project. Ongelijke behandeling dient breder te worden bekeken. Thematisch kan de gemeente met strategische partners ongelijke behandeling gaan aanpakken.

Gestuurde subsidieverlening

De gemeente kan explicieter aansturen op het bewerkstelligen van gelijke behandeling door aan de subsidieverlening taken te koppelen die ongelijke behandeling/ongelijke kansen tegengaan.

Onderzoek

Zoals ik al eerder heb aangegeven is het huidige onderzoek exploratief van aard. In een korte periode zijn participanten benaderd afkomstig uit verschillende velden. Het aantal participanten als wel de velden waarin deze participanten werkzaam zijn, zijn niet uitputtend. Het huidige onderzoek kan dan ook niet de pretentie hebben om volledig te zijn. Om algemeen geldende conclusies te kunnen trekken dient er meer onderzoek te worden gedaan op dit vlak.

De belangrijkste conclusies uit dit hoofdstuk zijn:

- *stel als gemeente een beleidsvisie op met betrekking tot antidiscriminatie.*
- *voer als gemeente een integraal beleid door een juiste positionering van het product Diversiteit binnen verschillende programma's.*
- *start als gemeente een netwerksamenwerking met organisaties uit het maatschappelijk middenveld die zich inzetten voor het bewerkstelligen van gelijke behandeling/gelijke kansen van de eigen doelgroep en Ieder1Gelijk.*
- *denk als gemeente na over sturing bij de verstrekking van subsidies aan organisaties.*
- *stuur als gemeente aan op meer onderzoek zodat er een volledig beeld ontstaat van de heersende situatie.*

8. Bibliografie

- Akkerman, A., & de Vries, M. S. (2008). Problemen op de agenda. In A. Hoogerwerf, & M. Herweijer, *Overheidsbeleid: een inleiding in de beleidswetenschap* (p. 63). Alphen aan den Rijn: Kluwer.
- Andriessen, I., Fernee, H., & Wittebrood, K. (2014). *Ervaren discriminatie in Nederland*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- (2009). *Beleidsregels subsidies allochtone zelforganisaties*. Nijmegen: Gemeente Nijmegen.
- Borst-Eilers, E. (2006). *Perspectief op gelijke behandeling*. Den Haag: Ministerie van Veiligheid en Justitie.
- Bovens, M. A., 't Hart, P., & van Twist, M. J. (2007). *Openbaar bestuur: beleid, organisatie en politiek*. Alphen aan den Rijn: Kluwer.
- Bovens, M. A., 't Hart, P., & van Twist, M. J. (2007). *Openbaar bestuur: beleid, organisatie en politiek*. Alphen aan den Rijn: Kluwer.
- (2010). *Coalitieakkoord GroenLinks, PvdA en D66: werken aan een duurzame toekomst 2010-2014*. Nijmegen: Gemeente Nijmegen.
- Coello, L., Dagevos, J., Huinder, C., Van der Leun, J., & Ode, A. (2013). *Het minderhedenbeleid voorbij: motieven en gevolgen*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Hoogerwerf, A. (2008). Beleid, processen en effecten. In A. Hoogerwerf, & M. Herweijer, *Overheidsbeleid: een inleiding in de beleidswetenschap* (p. 19). Alphen aan den Rijn: Kluwer.
- Ieder1Gelijk. (2014, april 2014). *Projecten*. Opgehaald van <http://www.ieder1gelijk.nl/over-ieder1gelijk/projecten.html>
- (2009). *Inkoop kerntaak 3 Bureau Gelijke Behandeling*. Nijmegen: Van der Vlist, I.
- Janssen, J. (2013, november 19). *Activiteiten Ieder1Gelijk 2014*. Nijmegen.

- Kutschenreuter, D. (2012, november 2012). Financiering seksuele diversiteit in het Onderwijs. Nijmegen.
- Loenen, T. (2009). *Gelijkheid als juridisch beginsel: een conceptuele analyse van de norm van gelijke behandeling en non-discriminatie*. Den Haag: Boom Juridisch uitgevers.
- Plaggenborg, G. (2011). *Beleidsplan 2011 - 2015*. Nijmegen: Ieder1Gelijk.
- Plaggenborg, G. (2014). *Rapportage 2013 Discriminatieklachten Regio Gelderland Zuid en gemeente: Nijmegen*. Nijmegen: Ieder1Gelijk.
- (sd). *Solidair, samen en solide: Wmo-beleidsplan 2012-2015*. Nijmegen: Gemeente Nijmegen.
- (2012). *Stad in zicht: Nijmegen 2020*. Nijmegen: Stuurgroep Stadsvisie.
- Stewart, D., Shamdasani, P., & Rook, D. (2007). *Focus groups: theory and practice* . California: Sage Publications, Inc.
- Struik, P., Litjens, B., de Jong, J., & Rouw, M. (2012). *Evaluatie van de wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen*. Vught: Partners+Pröpper.
- (2011). *Uitvoeringsvoorschrift subsidies directie inwoners gemeente Nijmegen*. Nijmegen: Gemeente Nijmegen.
- Van den Heuvel, J. H. (1998). *Beleidsinstrumentatie: sturingsinstrumenten voor het overheidsbeleid*. Utrecht: Uitgeverij LEMMA BV.
- Van der Vlist, I. (2009). *Inkoop kerntaak 3 Bureau Gelijke Behandeling*. Nijmegen: Gemeente Nijmegen.
- (2013). *Voortgangsbrief Discriminatie 2013*. Den Haag : Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.

9. Bijlagen

Bijlage 1: e-mail deelname stageonderzoek

Geachte X,

Ik vraag uw aandacht voor het volgende: de Gemeente Nijmegen is, net als alle andere gemeenten in Nederland, volgens de Wet Gemeentelijke Antidiscriminatievoorzieningen sinds 2009 verplicht om klachten over discriminatie te behandelen en te registreren. Deze taak wordt in Nijmegen uitgevoerd door het regionaal antidiscriminatiebureau Ieder1Gelijk.

De Gemeente Nijmegen heeft naast de hiervoor genoemde wettelijk verplichte taak ook een bovenwettelijke inkoopregeling met Ieder1Gelijk voor de preventie van- en voorlichting over discriminatie. Vanwege stadsbezuinigingen zal deze inkoopregeling in 2015 komen te vervallen.

De PvdA heeft naar aanleiding van deze bezuinigingen een motie ingediend bij de gemeenteraad van 13 november 2013. In deze aanvaardde motie *‘Geen ruimte voor discriminatie’* wordt onder andere gesteld dat discriminatie een hardnekkig maatschappelijk probleem is en dat Nijmegen vanwege haar cultureel breed samengestelde bevolking hier ook aandacht en beleid voor zou moeten hebben.

De Gemeente Nijmegen laat momenteel naar aanleiding van de motie een onderzoek uitvoeren dat zal moeten bijdragen aan de vorming van een toekomstig antidiscriminatiebeleid. Hiervoor dienen er gegevens verzameld te worden ter beantwoording van de volgende vragen:

- Welke organisaties zijn in de gemeente Nijmegen actief op het gebied van preventie van discriminatie en/of de bevordering van gelijke behandeling/gelijke kansen tussen Nijmegenaren?
- Welke maatregelen werken er volgens deze organisaties preventief ten bestrijding van discriminatie en/of ten bestrijding van ongelijke behandeling/ongelijke kansen tussen Nijmegenaren?

De organisatie waarbij u betrokken bent, het X, is door de Gemeente Nijmegen aangemerkt als een organisatie die zich mogelijk bezighoudt met de preventie van discriminatie en/of de bevordering van gelijke behandeling/gelijke kansen tussen Nijmegenaren.

Vanwege het hiervoor genoemde feit wens ik u namens uw organisatie uit te nodigen voor een gesprek. Tijdens dit gesprek zal ik u enkele vragen en stellingen voorleggen. De kennis die het gesprek oplevert zal bijdragen aan het opstellen van een adviesrapport dat aan de Gemeente Nijmegen voorgelegd zal worden. Dit rapport zal de eerste aanzet vormen voor een toekomstig antidiscriminatiebeleid. Alle informatie die opgedaan wordt in het gesprek zal uiteraard anoniem worden geïntegreerd in het adviesrapport.

Het gesprek zal hooguit een uur van uw tijd in beslag nemen. Het gesprek zal plaatsvinden in een omgeving die uw voorkeur verdient. Dit kan uw eigen werkomgeving zijn of een vergaderruimte op het stadhuis. Voor de planning van het gesprek zal er een tijdstip worden uitgekozen dat u schikt. Hierbij moet wel vermeldt worden dat het de voorkeur verdient om het gesprek plaats te laten vinden in de periode van 17 februari tot en met 9 maart.

Kunt u mij wellicht laten weten of u wenst deel te nemen aan het onderzoek en wanneer u er eventueel tijd voor hebt?

Bij voorbaat hartelijk dank.

Met vriendelijke groet,

Naida Djuherić

06-xxxxxxx

Stagiaire gemeente Nijmegen

Bijlage 2: vragenlijsten

Vragenlijst organisaties die actief zijn op het gebied van gelijke behandeling en/of gelijke kansen

1. Wie bent u en wat is uw functie bij x?
2. Wat zijn de doelen van x?
3. Op welke doelgroep richt x zich?
4. Kunt u zich vinden in de opvatting van de Gemeente Nijmegen m.b.t. de link die wordt gelegd tussen x en de bevordering van gelijke behandeling/gelijke kansen van de eigen doelgroep?
5. Wat verstaat u onder gelijke behandeling/gelijke kansen m.b.t. uw doelgroep?
6. Welke vorm van ongelijke behandeling/ongelijke kansen wenst x in dit geval tegen te gaan?
7. Voert x projecten uit met betrekking tot het bevorderen van gelijke behandeling/gelijke kansen? Hoe zien deze projecten eruit en wie vormt de doelgroep van deze projecten?
8. Voert x de projecten uit met andere spelers in het veld? En zo ja, wie zijn de andere spelers? Wat is de taak van x en van de andere spelers m.b.t. het project?
9. Aan de hand van welke criteria wordt vastgesteld dat een project bijdraagt aan het bevorderen van gelijke behandeling/gelijke kansen?
10. Kent x een samenwerking met de Gemeente Nijmegen? Zo ja, op welk vlak geschiedt dit en welke vorm neemt deze samenwerking aan? Draagt deze samenwerking bij aan het bevorderen van gelijke behandeling/gelijke kansen?
11. Ziet u een (verdere) rol weggelegd voor de gemeente en/of andere spelers in het maatschappelijk veld, denk aan Ieder1Gelijk, in de bevordering van gelijke behandeling/gelijke kansen en welke vorm zou dit kunnen aannemen?
12. Zijn er volgens u nog zaken waarmee ik rekening hoor te houden binnen mijn onderzoek en waarom?

Vragenlijst scholen

1. Wie bent u en bij welke school bent u betrokken en wat is u functie hierbij?
2. Vindt er discriminatie/ongelijke behandeling/pesten plaats op uw school?
3. Welke vorm neemt deze discriminatie/ongelijke behandeling/pesten aan?
4. Hoe treed de school op tegen discriminatie/ongelijke behandeling/pesten?
5. Wat is naar uw mening preventie van discriminatie/ongelijke/pesten behandeling?
6. Werkt de school aan de preventie van discriminatie/ongelijke behandeling/pesten en welke vorm neemt dit aan?
7. Heeft uw school een samenwerking met de Gemeente Nijmegen? Zo ja, welke vorm neemt deze samenwerking aan? Draagt deze samenwerking bij aan de preventie van discriminatie/ongelijke behandeling/pesten?
8. Ziet u een (verdere) rol weggelegd voor de gemeente en/of andere spelers in het maatschappelijk veld, denk aan Ieder1Gelijk, in de preventie van discriminatie/ongelijke behandeling/pesten en welke vorm zou dit kunnen aannemen?
9. Zijn er volgens u nog zaken waarmee ik rekening hoor te houden binnen mijn onderzoek en waarom?

Vragenlijst beleidsambtenaren Gemeente Nijmegen

1. Wie bent u en wat is uw functie bij de Gemeente Nijmegen?
2. Op wat voor een manier bent u/was u betrokken bij het antidiscriminatiebeleid van de Gemeente Nijmegen?
3. Wat verstaat u onder beleid?
4. Wat is naar uw mening het antidiscriminatiebeleid van de Gemeente Nijmegen?
5. Bent u van mening dat de Gemeente Nijmegen een antidiscriminatiebeleid blijft behouden ook na de bezuinigingen waarbij de subsidie voor preventieve taken aan Ieder1Gelijk vervalt en waarom?
6. Wat is uw mening over de volgende stelling: de Gemeente Nijmegen draagt met haar bevordering van gelijke kansen onder burgers bij aan de preventie van discriminatie.
7. Gemeente Nijmegen zet zich sterk in voor de LHBT groep. Denkt u dat deze inzet breder getrokken zou kunnen worden naar andere gronden van discriminatie toe en hoe zou dit beoogd kunnen worden?
8. Werkt de Gemeente Nijmegen momenteel samen met organisaties die wat doen ter preventie van discriminatie buiten Ieder1Gelijk om? Welke vorm neemt deze samenwerking aan?
9. Zijn er volgens u nog meer zaken die ik dien te betrekken bij mijn onderzoek?

Bijlage 3: overzicht uitgevoerde bovenwettelijke taken Ieder1Gelijk

Doorlopende activiteiten:

Positioneren in het maatschappelijk veld en naar de burgers van Nijmegen

- Ieder1gelijk heeft jaarlijks **contact met 45 organisaties** (o.a. COC, NIM, AI, Stichting Gast Inter-Lokaal, Vluchtelingenwerk, NEC Doelbewust, VWC, IVC, Raad van Levensbeschouwing en Religie, discriminatie-officier, Iriszorg, Dito!, verloskundigenpraktijken in Nijmegen, vrouwentafel, zelfregiecentrum, WIG, COS, GGD Portaal, Talis, Op Maat, Vrouwenrechtswinkel, Tandem, Iriszorg, politie, adviescommissies, zelforganisaties, regieteam sociale wijkteams, OM) en alle politieke partijen, geeft voorlichting aan 150 professionals, en organiseert een **publieksactiviteit** met 80-100 bezoekers. Door deze activiteiten ontstaat een groeiende bewustwording over discriminatie onder burgers en het maatschappelijk veld. *Dit onderdeel is een continu proces dat tijd en inzet vraagt. Ieder1Gelijk fungeert hierin als initiator zodat het maatschappelijk veld zich bewust wordt van wat er speelt op het gebied van discriminatie. De functie is vergelijkbaar met de meldcode huiselijk geweld.*
- Ieder1Gelijk geeft **trainingen en workshops** aan maatschappelijk werkers, hulp- en dienstverleners, politie, ambtenaren, P&O'ers en bedrijven. Er worden handvatten geboden om discriminatie beter te herkennen, discriminatie bespreekbaar te maken en hoe je met discriminatie om kunt gaan.

Onderwijs

- Ieder1Gelijk biedt **voorlichting, training, lesmateriaal en advies** aan basisscholen en het voortgezet onderwijs; zowel voor leerlingen als voor docenten.
- jaarlijks geeft Ieder1Gelijk 40 **gastlessen** op scholen (o.a. Dominicuscollege, Citadelcollege, Montessoricollege Vliestraat en Berg en Dalseweg, SSgN, ROC internationale schakelklas, Mondiaalcollege Energieweg en Streekweg, dakloze jongeren Sancta Maria Iriszorg, St. Jorisschool en bij jongerenwerk Tandem)
- **maatschappelijke stage** Ieder1Gelijk biedt leerlingen de mogelijkheid om een maatschappelijke stage te lopen. Hierbij kunnen leerlingen o.a. een voorlichtingsfilmpje maken, een spel maken voor leeftijdsgenoten over de bewustwording van vooroordelen, leerlingen kunnen een artikel schrijven waarmee ze aandacht geven aan de bewustwording van discriminatie en leerlingen kunnen interviews houden waarbij ze in kaart brengen wat mensen over discriminatie weten en of zij discriminatie zelf hebben ervaren.

Projecten in het Onderwijs

“Ieder1Gelijk initieert of werkt mee aan diverse projecten die gelijke behandeling onder de aandacht brengen. Het doel is discriminatie op wat voor grond dan ook te voorkomen en jongeren bewust te maken van hun positieve bijdrage hieraan (Ieder1Gelijk, 2014).”

Te denken valt aan de volgende projecten:

- **de Democratiefabriek** is een interactieve, mobiele tentoonstelling waarin kinderen en jongeren van 10 tot 18 jaar de democratie kunnen onderzoeken en oefenen met machines, apparaten en gereedschappen. Thema's die aangehaald worden bij de democratiefabriek zijn o.a. vrijheid, gelijkheid, conflicten en macht en pesten, plagen en de zondebok. In samenwerking met Amnesty International, de Raad voor Levensbeschouwing en Religie Nijmegen en de Openbare Bibliotheek Gelderland Zuid haalt Ieder1Gelijk de Democratiefabriek in oktober 2014 voor twee weken naar Nijmegen. Leerlingen en andere geïnteresseerden kunnen de tentoonstelling dan bezoeken.
- **Open Your Mind** Ieder1Gelijk is in samenwerking met N.E.C. Doelbewust, Raad voor Levensbeschouwing en Religie Nijmegen en Mind Mix het Open Your Mind project gestart voor middelbare scholieren. Open Your Mind dient leerlingen van het voortgezet onderwijs aan het denken te zetten over o.a. pesten, discriminatie en vooroordelen. Centraal staan zes korte scènes in een theatervoorstelling van Mind Mix. Daarop volgt een nabespreking met de leerlingen over de scènes en een op maat gemaakt vervolgaanbod. Dit vervolgaanbod bestaat o.a. uit Wereldblik dat wordt aangeboden door VluchtelingenWerk Oost Nederland, N.E.C. dat wordt aangeboden door N.E.C. Doelbewust, een bezoek aan de Turkse Eyup Sultan Camii Moskee, een bezoek aan het Boeddhistisch Centrum Jewel Heart, een bezoek aan de Maria Geboorte Kerk, en bezoek aan de synagoge, een bezoek aan Museumpark Orientalis, voorlichting van het COC, een bezoek van een gastdocent werkzaam bij Werkgroep Integratie Gehandicapten, een bezoek aan het muZIEum Nijmegen, de behandeling van vooroordelen en discriminatie door Mind Mix en een gastcollege over discriminatie in de praktijk aangeboden door Ieder1Gelijk.
- **Gelijk=Gelijk?!** bij dit project geven peer educators les over vooroordelen, discriminatie en pesten. Peer educators zijn studenten die zelf dagelijks ervaren hoe het is om gediscrimineerd te worden. Ze hebben bijv. een islamitische of joodse achtergrond of zijn homoseksueel. Door les te krijgen van deze jongeren maken kinderen kennis met ‘de persoon achter het stereotype’. Op deze wijze ervaren jongeren dat mensen met

verschillende achtergronden goed samen kunnen werken. Ieder1Gelijk voert dit project in de regio Gelderland Zuid uit.

Overige Projecten

- **horecadeurbeleid** samen met het Openbaar Ministerie, de politie en Koninklijke Horeca Nederland heeft Ieder1Gelijk in opdracht van de Gemeente Nijmegen onderzoek gedaan naar horecadiscriminatie in het uitgaansleven in Nijmegen.
- **rondetafelbijeenkomst werk en discriminatie op mensenrechtendag** werkgevers, vertegenwoordigers van werkgeversorganisaties en ervaringsdeskundigen op het gebied van discriminatie gingen met elkaar in gesprek over het belang van diversiteit op de arbeidsmarkt en hoe je discriminatie kunt tegengaan.
- **bijeenkomst met winnaars van de Dalesprijs** Ieder1Gelijk heeft alle winnaars van de Dalesprijs uitgenodigd om ervaringen uit te wisselen rondom het bestrijden van discriminatie. Ze hebben gezamenlijk een statement opgesteld wat op de volgende Daleslezing werd voorgedragen. Vervolgbijeenkomst is in mei 2014.
- **screening van gemeentelijk beleid** Ieder1Gelijk heeft het gemeentelijk beleid op alle relevante beleidsterreinen langs discriminatiemeetlat gelegd en gescreend om te komen tot een lokaal mensenrechtenbeleid. De uitkomsten zijn aan de gemeente gepresenteerd.
- **opzetten klankbord-ambassadeursgroep** Ieder1Gelijk heeft een Rondetafelbijeenkomst georganiseerd met brede vertegenwoordiging van het Nijmeegs maatschappelijk veld en de gemeente, in samenwerking met het ministerie van BZK en de Fundamental Rights Organisation van de Europese unie, waarin rol en uitvoering van Ieder1Gelijk aan de orde zijn geweest
- **Dag van de Dialoog** Ieder1Gelijk heeft meerdere jaren een dialoogtafel georganiseerd in het kader van de Dag van de Dialoog. Ieder1Gelijk wilde mensen uit de buurt met elkaar in contact brengen die elkaar anders wellicht niet zouden ontmoeten. Het doel van de Dag van de Dialoog is om door dialoog nieuwe verbindingen te maken. Hierdoor kunnen nieuwe ideeën, kansen en concrete projecten ontstaan die bijdragen aan samenhang in de stad.
- **Hand-in-hand veiligheidsmonitor** Ieder1Gelijk heeft in samenwerking met de adviescommissie homo-lesbisch beleid een onderzoek opgezet naar de veiligheidsbeleving van de HLBT groep in Nijmegen. De onderzoeksresultaten zijn aan de Gemeente Nijmegen aangeboden in de vorm van een beleidsadvies.

Bijlage 4: overzicht subsidies Gemeente Nijmegen

Overzicht van overige gesubsidieerde organisaties en of uitgevoerde projecten 2013 in het kader van:

- het bevorderen van gelijke behandeling
- het bewerkstelligen van een gelijkwaardige maatschappelijke positie
- een gelijke toegankelijkheid van maatschappelijke voorzieningen voor alle groepen

	Organisaties en projecten/ activiteiten	Bedrag
Onderwijs	Schools OUT: voorlichting en bewustwording seksuele diversiteit t.b.v. het onderwijs	€ 116.000
Diversiteit	Vluchtelingenwerk Gelderland: inzet voor asielzoekers, vluchtelingen en andere nieuwkomers.	€ 145.000
	Stichting Gast: participatieactiviteit voor nieuwkomers.	€ 1.500
	Activiteiten door 13 vrouwenorganisaties o.a. de Somalische Vrouwengroep Iftin en de intern. vrouwengroep Dukenburg	€ 17.489
	Projecten door 9 organisaties in het kader van seksuele diversiteit o.a. Roze Woensdag; Bespreekbaar maken van seksuele diversiteit bij allochtone groepen door Tandem, Interlokaal en IVC/Intercity; Jaaractiviteiten door stichting Dito!.	€ 53.917
	Stichting WHA: project Shake-it academy	€ 60.858
	Vadercentrum Hatert: project 'Vaders als opvoedingsstrategie'	€ 11.324
	Kompas Mengelmoes: sociaal activeringsproject	€ 7.500
	Het Inter-lokaal: coördinatie hulpverlening aan Antillianen.	€ 25.000
	Stichting IVC/ Intercity: vergroten van sociale redzaamheid en participatie van kwetsbare anderstaligen.	€ 1.083.810
	Participatieactiviteiten door 19 zelforganisaties	€ 71.397

	allochtonen gericht op eigen groep en samenwerking met derden.	
	Raad voor Levensbeschouwing en Religie: o.a. project 'Open your mind'.	€ 5.000
	Het Inter-lokaal: Clientondersteuning en materiele dienstverlening voor kwetsbare wijkbewoners, in het bijzonder migrantengroepen	Reguliere budgetsubsidie
Jeugd	Project Op Jezelf: specifiek project voor jongeren door Tandem, Het Inter-lokaal, Iriszorg	€ 151.930 (reguliere budgetsubsidie)
	Overig jongerenwerk en randgroepjongerenwerk, gericht op het vergroten van kansen/ verkleinen van de afstand tot de burgermaatschappij van groepen (allochtone) jongeren.	Reguliere budgetsubsidies Tandem, NIM, Het Inter-lokaal
	Opvoedprojecten, voor een groot deel gericht op allochtone groepen: Kijk op kleintjes, Instapje, Ouder en Kind Centra, etc.	Reguliere budgetsubsidies NIM, Tandem, GGD, KION
	Kamers met Kansen, onder meer voor allochtone jongeren	€ 74.175
Welzijn / Gezondheid	Swon: Ondersteuning voor allochtone mantelzorgers en Ontmoeting en dagbesteding voor migranten- en roze ouderen	Reguliere Budgetsubsidie
	Het Inter-lokaal: welzijnsactiviteiten gericht op allochtone doelgroepen, in het bijzonder ter vergroten van de ouderbetrokkenheid, gezonde leefstijl en participatie van ouderen.	Reguliere budgetsubsidie Het Inter-lokaal, GGD
	GGD/Het Inter-lokaal/GGZ: welzijnsactiviteiten gericht op een gelijke toegankelijkheid van de (jeugd)GGZ voor allochtone jongeren en de seksuele gezondheid van allochtone jongeren.	Reguliere budgetsubsidies Het Inter-lokaal, GGD

Bijlage 5: schematisch overzicht bevindingen interviews

Allochtone zelforganisaties

Afghaanse Vereniging Nijmegen	
<i>De vereniging wenst de zelfredzaamheid van haar doelgroep te bevorderen. Daarnaast wenst de vereniging haar leden sociaal te activeren om zo de participatie van Afghanen in de Nederlandse samenleving te stimuleren.</i>	
Zet de organisatie zich in voor de bevordering van gelijke kansen/gelijke behandeling voor de eigen doelgroep en op wat voor een wijze gebeurt dit?	JA: de vereniging werkt aan de zelfredzaamheid, sociale activering, cohesie, integratie, emancipatie en acceptatie van de doelgroep binnen de Nijmeegse samenleving.
Wat werkt er preventief tegen ongelijke behandeling/ongelijke kansen?	Onder preventie wordt verstaan het creëren van kansen waardoor niemand buiten de boot valt. Daarom wordt er alles aan gedaan om de jongeren, die immers de toekomst vormen, een kans te geven om deel te nemen in de maatschappij.
Bestaat er een samenwerking met de Gemeente Nijmegen en welke vorm kent deze samenwerking?	JA: de organisatie ontvangt subsidies voor projecten. Daarnaast is er getracht een project voor activering voor de jongeren van Afghaanse afkomst op te zetten om zo de maatschappelijke positie van de jongeren te verbeteren. Helaas is dit project niet in aanmerking gekomen voor een financiering vanuit de gemeente.
Draagt deze samenwerking bij aan het creëren van gelijke kansen/ gelijke behandeling?	JA: de projecten dragen bij aan de bevordering van de participatie van Nijmeegse Afghanen.

Marokkaanse Vereniging Anour	
<i>Anour zet zich in voor belangenbehartiging van de Marokkaanse gemeenschap in het algemeen en haar leden in het bijzonder. Anour streeft het bevorderen van de integratie in de Nederlandse samenleving met behoud van de eigen taal, cultuur en identiteit na.</i>	
Zet de organisatie zich in voor de bevordering van gelijke kansen/gelijke behandeling voor de eigen doelgroep en op wat voor een wijze gebeurt dit?	JA: er worden bij de vereniging thema avonden georganiseerd waarbij zaken als ongelijke behandeling worden besproken. Er wordt de doelgroep verteld hoe zij zich kan opstellen ten opzichte van ongelijke behandeling. De vereniging streeft met andere woorden empowerment van de eigen doelgroep na. Doordat mensen mondig worden gemaakt en niet meer in de slachtofferrol blijven hangen kan gelijke behandeling worden bevordert.
Wat werkt er preventief tegen ongelijke behandeling/ongelijke kansen?	Wanneer er tendensen in de maatschappij worden gevoeld zoals polarisatie en antisentimenten t.o.v. moslims dienen er dialogen gevoerd te worden. Hier ziet de vereniging een taak weggelegd voor o.a. Ieder1Gelijk en de gemeente die meer het veld in zouden moeten gaan. Door de doelgroep te benaderen en door op te pikken wat er precies speelt, kan escalatie worden voorkomen. Daarnaast is het belangrijk dat de gelijke kansen die de vereniging haar jongeren wenst te bieden ook op de arbeidsmarkt worden geboden. Discriminatie bij werving en selectie zou meer aandacht moeten verdienen. Ook hier ziet de vereniging een taak weggelegd voor Ieder1Gelijk en de gemeente.
Bestaat er een samenwerking met de Gemeente Nijmegen en welke vorm kent deze samenwerking?	JA: de gemeente subsidieert aspecten als opvoedingsondersteuning en huiswerkbegeleiding die worden aangeboden aan de leden van de vereniging.
Draagt deze samenwerking bij aan het creëren van gelijke kansen/ gelijke behandeling?	JA: de geboden activiteiten wensen schooluitval tegen te gaan en schoolprestaties te verbeteren van Marokkaanse jongeren. Op deze wijze streeft men er naar de gelijke kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. Jongeren beschikken dan immers over een startkwalificatie.

Stichting Koerdische Participatie	
<i>De stichting heeft tot doel een dialoog op te starten tussen minderheden, religieuze en politieke groeperingen om de relaties tussen immigranten en autochtonen te verbeteren. Door over de aanwezige problemen te praten kunnen zij helpen deze voor immigranten , en Koerden in het bijzonder, op te lossen.</i>	
Zet de organisatie zich in voor de bevordering van gelijke kansen/gelijke behandeling voor de eigen doelgroep en op wat voor een wijze gebeurt dit?	JA: de stichting streeft ernaar Koerden meer erkenning te bieden. Op deze wijze komt er meer oog voor specifieke problemen van de doelgroep. De groep krijgt de gelijke kans die hen voorheen werd ontnomen doordat ze op een hoop werden gegooid met bijv. Turken.
Wat werkt er preventief tegen ongelijke behandeling/ongelijke kansen?	De erkenning van Koerden zou breder moeten worden gedragen. Zo worden Koerden nog onvoldoende benaderd voor het opstellen van beleid. Daarnaast geeft ook deze stichting aan dat diversiteit op de arbeidsmarkt gestimuleerd zou moeten worden. Hier zien zij een taak weggelegd voor de gemeente en Ieder1Gelijk.
Bestaat er een samenwerking met de Gemeente Nijmegen en welke vorm kent deze samenwerking?	JA: de gemeente biedt de stichting een subsidie voor georganiseerde activiteiten.
Draagt deze samenwerking bij aan het creëren van gelijke kansen/ gelijke behandeling?	JA: sinds de oprichting van de stichting krijgen Koerden meer erkenning als groep. De behoeften en problemen van Koerden worden nu beter in beeld gebracht. Voorheen werden zij vooral op dezelfde hoop gegooid met o.a. Turken. Je zou kunnen zeggen dat de Koerden nu pas gelijke kansen en een gelijke behandeling hebben gekregen. Doordat de gemeente een belangrijke bijdrage levert aan het voortbestaan van de stichting zou je kunnen stellen dat deze indirect een bijdrage levert aan de gelijke behandeling/ gelijke kansen van Koerden.

Stichting VERCAZON	
<i>De stichting kent als doelstelling het bevorderen van de integratie en participatie in de maatschappij van Caribische Nederlanders in Nijmegen en omgeving via activiteiten en themabijeenkomsten en het verbeteren van het integratieklimaat door het organiseren van activiteiten waarin de doelgroep zich positief manifesteert.</i>	
Zet de organisatie zich in voor de bevordering van gelijke kansen/gelijke behandeling voor de eigen doelgroep en op wat voor een wijze gebeurt dit?	JA: de stichting streeft participatie en integratie van Caribische Nederlanders na. Daarnaast wenst de stichting het integratieklimaat te verbeteren: integratie dient te geschieden van twee kanten. Je kunt wel willen integreren, maar als de maatschappij je die kans niet biedt dan wordt het lastig. Dit laatste wordt steeds vaker opgemerkt. De stichting wenst de weg vrij te maken voor haar doelgroep. Ze willen de drempel verlagen voor bijv. doorverwijzingen naar andere instellingen toe.
Wat werkt er preventief tegen ongelijke behandeling/ongelijke kansen?	Het bieden van voorlichtingen over een betere participatie, integratie en sociale activering van de doelgroep is essentieel voor het functioneren van de doelgroep in de maatschappij. Door de doelgroep positief neer te zetten in de maatschappij kunnen vooroordelen over de doelgroep tegen worden gegaan. Op deze wijze kan acceptatie en integratie van de doelgroep worden bewerkstelligt. Daarnaast wordt opgemerkt dat Antilliaanse jongeren oververtegenwoordigd zijn in criminaliteitscijfers. Uit onderzoek is gebleken dat diegene die in de gevangenis zitten vaak problemen hebben op het gebied van ervaren trauma's en een laag IQ. Deze zaken hebben een rol gespeeld in hun afdwaling op het slechte pad. Dit wetende zou er wellicht kunnen worden ingegrepen en ingespeeld op de gekende problemen voordat er escalatie plaatsvindt in de vorm van criminaliteit. Op deze wijze zou men preventief optreden. Hier zou meer aandacht voor mogen komen vanuit de gemeente. Daarnaast ziet de stichting dat op de arbeidsmarkt vaak onbegrip bestaat tussen individuen afkomstig uit verschillende culturen (denk aan grofmazige- en fijnmazige culturen en de individualistische- en collectivistische culturen), meer kennis over elkaars handelen vanuit de specifieke cultuur zou onbekendheid kunnen wegnemen waardoor onbemindheid voorkomen kan worden. Hier ziet de stichting een taak weggelegd voor de gemeente die de regierol dient te nemen om zo met andere spelers in het veld te gaan werken aan meer begrip op de arbeidsmarkt. De stichting denkt dat wanneer mensen het fijn hebben op het werk zij deze positiviteit ook buiten de werkvloer zullen uitdragen.
Bestaat er een samenwerking met de Gemeente Nijmegen en welke vorm kent deze samenwerking?	JA: de gemeente biedt de stichting een subsidie voor georganiseerde activiteiten.
Draagt deze samenwerking bij aan het creëren van gelijke kansen/ gelijke behandeling?	JA: de stichting wenst een klimaat te scheppen waarin gelijke behandeling makkelijker tot stand kan komen. Als doelstelling hebben ze immers de bevordering van de participatie en integratie van Caribische Nederlanders. Indirect draagt de gemeente met haar subsidie hier aan mee.

Sleutelfiguur voor Chinezen en Aziaten	
Zet de organisatie zich in voor de bevordering van gelijke kansen/gelijke behandeling voor de eigen doelgroep en op wat voor een wijze gebeurt dit?	JA: de organisatie zet zich in voor gelijke behandeling en gelijke kansen voor de eigen doelgroep. Er wordt beoogd de doelgroep te laten emanciperen en integreren. Dit geldt vooral voor de tweede generatie.
Wat werkt er preventief tegen ongelijke behandeling/ongelijke kansen?	De doelgroep staat bekend als een probleemloze groep. De integratie verloopt langzaam. Om de integratie te bevorderen worden er sportactiviteiten georganiseerd waardoor de doelgroep in contact komt met autochtonen.
Bestaat er een samenwerking met de Gemeente Nijmegen en welke vorm kent deze samenwerking?	NEE: er bestaat geen samenwerking met de gemeente in de vorm van een subsidie. Wel maakt de organisatie gebruik van voorzieningen die door de gemeente worden aangeboden. Denk hierbij aan sportlocaties in de wijken Dukenburg en Lindenholt.
Draagt deze samenwerking bij aan het creëren van gelijke kansen/ gelijke behandeling?	NEE: er bestaat geen samenwerking in de vorm van een subsidie.

Sleutelfiguur voor ex-Joegoslaven	
Zet de organisatie zich in voor de bevordering van gelijke kansen/gelijke behandeling voor de eigen doelgroep en op wat voor een wijze gebeurt dit?	JA: de organisatie zet zich in voor gelijke behandeling en gelijke kansen voor de eigen doelgroep. Er wordt speciale aandacht besteed aan de participatie, emancipatie en integratie van de doelgroep.
Wat werkt er preventief tegen ongelijke behandeling/ongelijke kansen?	Het geven van voorlichting, het organiseren van activiteiten en persoonlijke begeleiding zijn de voornaamste middelen die preventief worden ingezet tegen ongelijke behandeling en ongelijke kansen. De doelgroep dient zich positief op te stellen om zo ook vooroordelen vanuit de Nijmeegse maatschappij tegen te gaan ten opzichte van de groep.
Bestaat er een samenwerking met de Gemeente Nijmegen en welke vorm kent deze samenwerking?	NEE: de activiteiten van de organisatie worden sinds dit jaar niet meer gesubsidieerd door de gemeente. Voorheen kreeg de organisatie wel subsidies toegekend. De subsidie stimuleerde voorheen de participatie van ex-Joegoslaven in Nijmegen. Burgers werden dichter tot elkaar gebracht waardoor zij ook eerder naar buiten traden om hun bijdragen te leveren aan de bredere samenleving. Nu wordt een deel van de activiteiten door het Oranjefonds gefinancierd.
Draagt deze samenwerking bij aan het creëren van gelijke kansen/ gelijke behandeling?	NEE: Er bestaat geen samenwerking meer in de vorm van een subsidie.

Antidiscriminatievoorziening

Stichting Ieder1Gelijk	
<i>Bij Ieder1Gelijk, Bureau Gelijke Behandeling Gelderland Zuid, kunnen personen terecht die discriminatie wensen te melden of die een klacht willen indienen. Die mensen worden ondersteund bij het zoeken naar een oplossing. Voor scholen en organisaties in Gelderland-Zuid verzorgt Ieder1Gelijk o.a. voorlichtingen en gastlessen.</i>	
Zet de organisatie zich in voor de bevordering van gelijke kansen/gelijke behandeling voor de eigen doelgroep en op wat voor een wijze gebeurt dit?	JA: de organisatie heeft als doelstelling het bestrijden van en het voorkomen van discriminatie en ongelijke behandeling in de breedste zin van het woord.
Wat werkt er preventief tegen ongelijke behandeling/ongelijke kansen?	Bewustwording is de kern van preventie. Preventie is aan de voorkant zorgen dat discriminatie minder voorkomt en als het voorkomt dat mensen weten waarom het gebeurt en dat mensen weten wat het met iemand of een groep of met de samenleving heeft gedaan. Op deze wijze bied je mensen inzichten en een handelingsalternatief.
Bestaat er een samenwerking met de Gemeente Nijmegen en welke vorm kent deze samenwerking?	JA: Ieder1Gelijk voert als onafhankelijke organisatie de wettelijke taken van het registreren en het behandelen van klachten uit voor de gemeente. De subsidie voor de bovenwettelijke taken wordt afgebouwd. Vanaf 2015 zal er geen subsidie meer verleent worden voor de bovenwettelijke taken. De organisatie zal niet meer over de middelen beschikken om aan bewustwording te doen. De organisatie zal zogezegd reactief bezig zijn. Voor een individuele burger is het prettig wanneer diens klacht behandeld kan worden. Voor de bredere maatschappij zal het bureau minder kunnen betekenen aangezien de zichtbaarheid van het bureau dreigt te verdwijnen.
Draagt deze samenwerking bij aan het creëren van gelijke kansen/ gelijke behandeling?	NEE: Ieder1Gelijk zal met de wettelijke taken alleen aan registratie en klachtbehandeling kunnen doen. Bewustwording, dus het bieden van handelingsalternatieven, zal geen taak meer zijn van Ieder1Gelijk. Juist met bewustwording stuurt de organisatie aan op het creëren van meer gelijke behandeling. De samenleving is zich dan immers bewust van wat discriminatie nou eigenlijk is en wat het met een individu/groep/samenleving doet.

LHBT belangenorganisatie

COC Nijmegen	
<i>Het COC komt op voor de belangen van lesbische vrouwen, homoseksuele mannen, biseksuelen en transgenders (LHBT's). Zij zetten zich in voor gelijke rechten, emancipatie en sociale acceptatie van LHBT's.</i>	
Zet de organisatie zich in voor de bevordering van gelijke kansen/gelijke behandeling voor de eigen doelgroep en op wat voor een wijze gebeurt dit?	JA: het COC werkt aan de integratie, emancipatie en acceptatie van de LHBT groep.
Wat werkt er preventief tegen ongelijke behandeling/ongelijke kansen?	Onder preventie wordt hierbij verstaan het opnieuw “opvoeden” van individuen. Vooral in het onderwijs is een voorlichtingsteam actief voor het uitleggen van wat het is om LHBT te zijn om zo vooroordelen weg te nemen. Het is de bedoeling om het LHBT-zijn te normaliseren. Daarnaast wordt empowerment van de eigen doelgroep bewerkstelligd. Mensen dienen zichzelf te zijn om zo het patroon van discriminatie te kunnen doorbreken. De organisatie geeft tevens aan dat Ieder1Gelijk voorheen een overkoepelende regiefunctie had. Het bureau kende alle clubs waardoor zij een overzicht hadden van wat er gebeurde. Daarnaast kon het bureau clubs met elkaar in contact brengen. Het is een verlies voor de gemeente indien deze preventieve taak verdwijnt.
Bestaat er een samenwerking met de Gemeente Nijmegen en welke vorm kent deze samenwerking?	JA: de organisatie ontvangt subsidies voor projecten. Daarnaast bestaat er goed contact tussen de gemeente en de adviescommissie homo- lesbisch beleid.
Draagt deze samenwerking bij aan het creëren van gelijke kansen/ gelijke behandeling?	JA: met de projecten wordt de maatschappelijke positie van de LHBT groep verbeterd.

Mensenrechtenorganisatie

Amnesty International Nijmegen	
<i>Amnesty International Nijmegen is een locale organisatie die opkomt voor de naleving van- en de bevordering van mensenrechten.</i>	
Zet de organisatie zich in voor de bevordering van gelijke kansen/gelijke behandeling voor de eigen doelgroep en op wat voor een wijze gebeurt dit?	JA: Amnesty International zet zich in voor de bevordering van gelijke kansen en gelijke behandeling van alle mensen. De organisatie is tegen iedere vorm van discriminatie. In Nijmegen is de organisatie vooral actief bij de advisering van de Gemeente Nijmegen zodat deze beleid opstelt dat aansluit op de bevordering van mensenrechten. Daarnaast probeert de organisatie een breed publiek bewust te maken van de problematiek rondom mensenrechten. Ook wordt er voorlichting gegeven op scholen.
Wat werkt er preventief tegen ongelijke behandeling/ongelijke kansen?	De gelijkheid van mensen en diens kansen vormt de basis van het bestaan van Amnesty. Door haar activiteiten en de samenwerking met andere instellingen en organisaties tracht de organisatie haar doel te bereiken. Zij heeft groepen opgezet in Nijmegen die ongelijke behandeling en ongelijke kansen tegen gaan.
Bestaat er een samenwerking met de Gemeente Nijmegen en welke vorm kent deze samenwerking?	JA: Amnesty geeft de Gemeente Nijmegen advies m.b.t. haar beleid. Deze moet in overeenstemming zijn met de mensenrechten. Daarnaast werkt Amnesty met de verschillende commissies van de gemeente die een substantiële bijdrage leveren aan het bevorderen van mensenrechten in de Nijmeegse samenleving.
Draagt deze samenwerking bij aan het creëren van gelijke kansen/ gelijke behandeling?	JA: de geboden adviezen van de organisatie aan de Gemeente Nijmegen zijn puur op het creëren van gelijke kansen en gelijke behandeling en acceptatie gericht.

Onderwijs en participatie

Flex College Nijmegen	
<i>Dit is een middelbare school waarin overbelaste leerlingen worden opgevangen. De school kan worden gezien als een 'zwarte' school.</i>	
Zet de organisatie zich in voor de bevordering van gelijke kansen/gelijke behandeling voor de eigen doelgroep en op wat voor een wijze gebeurt dit?	JA: de organisatie zet zich in voor gelijke behandeling en gelijke kansen voor de eigen doelgroep. Daarnaast wordt er specifiek aandacht besteed aan thema's als pesten, diverse religies, homoseksualiteit, discriminatie en racisme. Het is de bedoeling de leerlingen bij te brengen hoe zij dienen om te gaan met de 'ander'.
Wat werkt er preventief tegen ongelijke behandeling/ongelijke kansen?	Door het bieden van voorlichting over de hiervoor genoemde thema's probeert de school preventief gelijke behandeling en gelijke kansen te creëren en te bevorderen. Daarnaast probeert de school door het hanteren van de positive behaviour support methode een positieve benadering en positieve sfeer te creëren om negatieve dingen te voorkomen. Denk hierbij aan pesten en discriminatie. De gemeente zou meer moeten aansturen op mogelijke initiatieven op het gebied van discriminatie. Docenten zouden het fijn vinden om meer trainingen te volgen over onderwerpen als preventie van discriminatie zodat zij deze informatie door kunnen geven aan de leerlingen. Daarnaast zou de gemeente kunnen bijdragen aan de diversiteit van het personeel op school. Het personeel vormt geen weerspiegeling van de leerlingen die er college krijgen. Indien er meer allochtone docenten zijn bestaat het vermoeden dat de allochtone leerlingen meer open zullen staan voor thema's als pesten en discriminatie. Er moet dus aangestuurd worden op het bieden van gelijke kansen bij de werving en selectie van personeel. Er wordt opgemerkt dat een organisatie als Ieder1Gelijk moet blijven bestaan. Ook met betrekking tot preventieve taken draagt de organisatie veel bij. Mind Mix vormde een succes op de school doordat het werd gekoppeld aan het vak culturele en kunstzinnige vorming.
Bestaat er een samenwerking met de Gemeente Nijmegen en welke vorm kent deze samenwerking?	JA: op het gebied van reclassering bestaat er een samenwerking met de gemeente.
Draagt deze samenwerking bij aan het creëren van gelijke kansen/ gelijke behandeling?	JA: de samenwerking stimuleert de mogelijkheid voor kinderen om verder te leren. Zo creëer je gelijke kansen en gelijke behandeling voor de doelgroep.

Helicon opleidingen	
<i>Het betreft een onderwijsinstelling die lessen verzorgt aan VMBO-leerlingen. Het Helicon kan gezien worden als een 'witte' school.</i>	
Zet de organisatie zich in voor de bevordering van gelijke kansen/gelijke behandeling voor de eigen doelgroep en op wat voor een wijze gebeurt dit?	JA: de organisatie besteed vanwege haar homogene 'witte' populatie specifiek aandacht aan thema's die betrekking hebben op de hele samenleving zoals het tegengaan van alle vormen van discriminatie en het leren omgaan met andere culturen.
Wat werkt er preventief tegen ongelijke behandeling/ongelijke kansen?	JA: in de eerste klas gaan leerlingen bij het vak levensbeschouwing een bezoek afleggen bij een moskee, synagoge en kerk. Hiermee wenst de school heersende vooroordelen onder leerlingen over bijv. moslims weg te nemen. In de tweede klas wordt er aandacht besteed aan homoseksualiteit. Hierbij krijgen leerlingen de mogelijkheid om kennis te maken met homoseksuelen. Het is de bedoeling de jongeren te laten zien dat homoseksuelen niet heel anders zijn dan heteroseksuelen. Op deze wijze kunnen vooroordelen afnemen. In de derde klas wordt er in samenwerking met de Raad voor Levensbeschouwing en Religie een toneelstuk aangeboden. Ook kent de school een groot project waarbij leerlingen worden meegenomen naar Auschwitz. Deze leerlingen geven vervolgens trainingen aan de eerste en tweede klas over vooroordelen en uitsluiting. De school geeft aan dat het belangrijk is om een organisatie als Ieder1Gelijk draaiende te houden. De organisatie houdt immers bij wat er zich allemaal afspeelt in de samenleving. De gemeente kan aan de hand van de verzamelde informatie van Ieder1Gelijk beleid opstellen.
Bestaat er een samenwerking met de Gemeente Nijmegen en welke vorm kent deze samenwerking?	NEE: de school kwam zelf met projecten die zijn gesubsidieerd wensten te zien door de gemeente. De gemeente ging echter niet akkoord. De school kreeg een ander project aangeboden van de gemeente. Dit project sloeg niet aan bij de doelgroep. Daarnaast liep het project parallel met een project die de school zelf organiseerde en wat wel aansloeg bij de doelgroep. Het door de gemeente gesubsidieerde project is doodgebloed. De school is voor een bottom-up benadering. Scholen kunnen het beste aanvoelen wat er speelt onder leerlingen. Hiervoor kunnen zij projecten verzinnen die bijv. vooroordelen en pestgedrag kunnen tegengaan. De school ziet een rol weggelegd voor de gemeente om deze projecten te subsidiëren. De school heeft nu zelf projecten lopen, maar het is maar net de vraag hoe lang zij deze projecten kan overeind houden. De projecten vormen immers niet de core business van de school. Daarnaast ontbreken de middelen om de projecten draaiende te houden. De gemeente zou hier kunnen inspringen.
Draagt deze samenwerking bij aan het creëren van gelijke kansen/ gelijke behandeling?	NEE: er is geen samenwerking in de vorm van een subsidie.

Stichting IVC-Intercity	
<i>De stichting richt zich momenteel op de doelgroep anderstaligen. De stichting helpt de doelgroep op het gebied van participatie, emancipatie, taal en sociale activering. Er worden allerlei middelen ingezet om dit te bewerkstelligen denk aan(aanvullende) taallessen, fietslessen, computerlessen, spreeklessen, stage, vrijwilligerswerk en een participatiebaan. Per geval wordt er beoordeeld welk middel kan worden ingezet.</i>	
Zet de organisatie zich in voor de bevordering van gelijke kansen/gelijke behandeling voor de eigen doelgroep en op wat voor een wijze gebeurt dit?	JA: naast de hiervoor genoemde activiteiten besteed de stichting ook aandacht aan discriminatie. Er wordt gelet op de signalen die komen uit de doelgroep. Participanten die van doen hebben met discriminatie worden doorverwezen naar Ieder1Gelijk. Ook worden er voorlichtingen georganiseerd over discriminatie door Ieder1Gelijk. Het is belangrijk om in kader van het bieden van gelijke kansen de participanten duidelijk te maken wat hun rechten zijn op het gebied van gelijke behandeling.
Wat werkt er preventief tegen ongelijke behandeling/ongelijke kansen?	JA: er dienen kansen geboden te worden aan de doelgroep om te kunnen participeren in de Nijmeegse samenleving. Dit doet de stichting aan de hand van alle aangeboden activiteiten die voorheen al genoemd zijn. De stichting richt zich ook op die groepen waarbij voorheen taallessen niet hebben kunnen bijdragen aan een participatie in de Nijmeegse maatschappij. Dit wordt bewerkstelligd door sociale activering. De stichting geeft daarnaast, met kijk op haar doelgroep die voornamelijk bestaat uit nieuwe Nederlanders, aan dat het belangrijk is dat een bureau als Ieder1Gelijk zijn werk kan blijven doen. Het is belangrijk dat de doelgroep op de hoogte is van de rechten die zij heeft op gebied van gelijke behandeling. Hier zijn de voorlichtingen van Ieder1Gelijk belangrijk voor.
Bestaat er een samenwerking met de Gemeente Nijmegen en welke vorm kent deze samenwerking?	JA: in de loop van de jaren zijn er vaste contacten geweest met medewerkers van de Gemeente Nijmegen. Deze wilden graag meedenken over mogelijke projecten. Daarnaast ontvangt de stichting o.a. subsidies voor de aangeboden taallessen, computerlessen, fietslessen en de contact die de participanten onderhouden met het taalmaatje. In principe wordt alles gesubsidieerd wat ervoor zorgt dat de participanten kunnen participeren in de Nijmeegse maatschappij.
Draagt deze samenwerking bij aan het creëren van gelijke kansen/ gelijke behandeling?	JA: de samenwerking met de gemeente maakt het mogelijk om activiteiten te organiseren die als doel de participatie van de doelgroep wensen te bewerkstelligen.

ROC Nijmegen	
<i>ROC Nijmegen is een Regionaal Opleidingen Centrum. Meedoen is belangrijk in het leven. Je eigen weg zoeken. Keuzes maken. Erbij horen. ROC Nijmegen biedt jongeren én volwassenen de kans mee te doen. Nu en later. Tijdens hun opleiding of cursus, op de arbeidsmarkt, in de maatschappij. Zodat ze het leven kunnen leiden dat ze voor ogen hebben.</i>	
Zet de organisatie zich in voor de bevordering van gelijke kansen/gelijke behandeling voor de eigen doelgroep en op wat voor een wijze gebeurt dit?	JA: het ROC kent een klachtenregeling die o.a. ook inspeelt op discriminatie. Via de portal kunnen studenten en medewerkers hier kennis van nemen. Het thema wordt ook besproken bij het college loopbaan en burgerschap. Daarnaast is er in samenwerking met de GGD aandacht geweest voor homodiscriminatie. Momenteel is het ROC ook bezig met het voorbereiden van het passend onderwijs. Dit onderwijs heeft betrekking op jongeren met beperkingen die de mogelijkheid geboden moeten krijgen om een studie te volgen bij het ROC.
Wat werkt er preventief tegen ongelijke behandeling/ongelijke kansen?	De gelijkheid van mensen hoort een organisatie uit te dragen. Er moet openheid zijn in de organisatie. Je moet zaken als discriminatie bespreekbaar kunnen maken. Daar waar het zich toch voor doet dient men op de situatie in te spelen a.d.h.v. klachtenregelingen. Het is belangrijk om bewustwording te creëren. De gemeente zou aan de preventieve kant kunnen bijdragen. Dus in geval van risicojongeren proberen te voorkomen dat er geen schooluitval plaats vindt. Dit kan de gemeente doen door meer financiële middelen beschikbaar te stellen voor de begeleiding van deze jongeren. Bij jongeren met een beperking moet er aandacht zijn voor het vinden van een stageplek nu en een baan later. Het valt te verwachten dat mensen met een beperking binnen een participatiemaatschappij lastiger aan een stage/baan komen. De gemeente kan dit probleem niet alleen oplossen. De gemeente is immers afhankelijk van andere spelers in het veld. Maar je kunt wel binnen je eigen beleid aandacht besteden aan zaken die spelen. Binnen de gemeente zie je bijv. dat de terreinen van werk en inkomen, onderwijs en zorg elk een eigen wethouder kennen. Het beleid is vrij verkokert. Daar waar het thema's betreft waar alle drie de terreinen mee van doen hebben zou er integraal beleid moeten bestaan. Dit is voornamelijk belangrijk in kader van het bieden van gelijke kansen. Wanneer de terreinen niet goed overleg voeren, bestaat de kans er dat er alsnog mensen zijn die buiten de boot vallen.
Bestaat er een samenwerking met de Gemeente Nijmegen en welke vorm kent deze samenwerking?	JA: er bestaat regulier overleg met de wethouder van onderwijs. Daarnaast ontvangt het ROC een subsidie voor de begeleiding van risicojongeren. Hiervoor krijgt het ROC niet altijd middelen van het Rijk. De gemeente springt bij.
Draagt deze samenwerking bij aan het creëren van gelijke kansen/ gelijke behandeling?	JA: de subsidie voor de begeleiding van risicojongeren draagt bij aan het scheppen van gelijke kansen voor deze jongeren. Het gaat hier voornamelijk over de doorverwijzing naar reguliere zorginstellingen. Zonder deze extra inzet zouden risicojongeren niet goed mee kunnen komen.

VluchtelingenWerk Oost Nederland	
<i>VWON zet zich in voor de begeleiding van vluchtelingen op het gebied van de asielprocedure (juridisch). Daarnaast krijgen de vluchtelingen bij het verlaten van de AZC's ondersteuning bij de integratie in de lokale samenleving.</i>	
Zet de organisatie zich in voor de bevordering van gelijke kansen/gelijke behandeling voor de eigen doelgroep en op wat voor een wijze gebeurt dit?	JA: VWON is een belangorganisatie. Er wordt er voorlichtingen gegeven voor een beter begrip en voor de acceptatie van de doelgroep. Zo bestaat er het voorlichtingsproject Wereldblik dat afgenomen wordt door scholen.
Wat werkt er preventief tegen ongelijke behandeling/ongelijke kansen?	Voorlichting, projecten die de doelgroep in contact brengen met autochtonen. Er wordt samengewerkt met Ieder1Gelijk.
Bestaat er een samenwerking met de Gemeente Nijmegen en welke vorm kent deze samenwerking?	JA: de gemeente subsidieert de wettelijke taken van de organisatie. Hierom is er overleg met de gemeente en diens ambtenaren die op verschillende afdelingen werkzaam zijn. Deze samenwerking is noodzakelijk voor het verkrijgen van een goede startpositie voor de doelgroep. De samenwerking is door toedoen van bezuinigingen beperkt van aard.
Draagt deze samenwerking bij aan het creëren van gelijke kansen/ gelijke behandeling?	JA: de geboden activiteiten zijn bedoeld om de vluchtelingen een kans te geven om te participeren en te integreren in de Nijmeegse maatschappij.

Zorg en welzijn

Diaconie Nijmegen	
<i>De Diaconie komt op voor kwetsbare burgers. Het vormt een sociale tak van de Protestantse Kerk.</i>	
Zet de organisatie zich in voor de bevordering van gelijke kansen/gelijke behandeling voor de eigen doelgroep en op wat voor een wijze gebeurt dit?	JA: de organisatie zet zich in voor een verbetering van de situatie van burgers die thuisloos zijn, die uitgeprocedeerd zijn en die een schuld hebben waardoor zij niet goed in de maatschappij kunnen functioneren. De kerk zet zich in voor de gelijke behandeling en voor het creëren van gelijke kansen voor deze groepering.
Wat werkt er preventief tegen ongelijke behandeling/ongelijke kansen?	Via belangenbehartiging, voorlichting en gesprekken met belanghebbenden probeert de Diaconie de problematiek van de doelgroep bekend te maken zodat er een adequate oplossing voor gevonden kan worden.
Bestaat er een samenwerking met de Gemeente Nijmegen en welke vorm kent deze samenwerking?	NEE: er bestaat geen samenwerking in de vorm van subsidie. Er zijn wel overleggen die gevoerd worden met de gemeente. De kerk geeft daarnaast advies aan commissies van de gemeente.
Draagt deze samenwerking bij aan het creëren van gelijke kansen/ gelijke behandeling?	JA: de overleggen en de voorlichtingen stimuleren de ambtenaren van de gemeente en maken hun meer bewust van de problemen van de doelgroep.

Stichting Het Inter-lokaal	
<i>Het Inter-lokaal zet zich in voor alle mensen in een kwetsbare sociaaleconomische positie. Door middel van materiele dienstverlening en programma's op het gebied van jeugd, gezin en participatie creëert de stichting kansen. De kracht sluit bij het kunnen vinden en binden van diverse groepen en het sluitend aanpakken van diens problemen.</i>	
Zet de organisatie zich in voor de bevordering van gelijke kansen/gelijke behandeling voor de eigen doelgroep en op wat voor een wijze gebeurt dit?	JA: de stichting streeft ernaar meer kansen te creëren voor mensen met lage inkomens, mensen afkomstig uit kwetsbare groepen en voor migranten. Daarnaast zet de stichting zich in voor de ontwikkeling van de genoemde groepen.
Wat werkt er preventief tegen ongelijke behandeling/ongelijke kansen?	De mensen die bij het Inter-lokaal aankloppen zijn mensen die zonder interventies geen kansen op de arbeidsmarkt zouden hebben. Het zijn individuen die niet gezien zouden worden omdat ze niet passen in het maatschappelijke systeem. Door de inzet van de stichting worden er alsnog kansen gecreëerd voor deze mensen.
Bestaat er een samenwerking met de Gemeente Nijmegen en welke vorm kent deze samenwerking?	JA: de stichting werkt samen met verschillende afdelingen van de gemeente die delen van haar activiteiten subsidieert. Vooral met het programma Werk en Inkomen wordt goed en intensief samengewerkt.
Draagt deze samenwerking bij aan het creëren van gelijke kansen/ gelijke behandeling?	JA: de stichting creëert gelijke kansen voor de kwetsbare groepen in de Nijmeegse samenleving. De participatie van kwetsbare burgers wordt bevordert. De kwaliteit van de doelgroep wordt naar voren gehaald en positief benadert.

Swon seniorennetwerk	
<i>Door de afbouw van algemene voorzieningen is de druk op het maatschappelijk middenveld en de civil society groter. Deze ontwikkelingen geven Swon de kans zich te ontwikkelen tot een netwerkorganisatie met kennis van en toegang tot senioren. Het seniorennetwerk brengt mensen samen, benut kennis, stimuleert initiatieven en mogelijkheden. Waar nodig wordt hulp en ondersteuning geboden.</i>	
Zet de organisatie zich in voor de bevordering van gelijke kansen/gelijke behandeling voor de eigen doelgroep en op wat voor een wijze gebeurt dit?	JA: de organisatie zet zich in voor gelijke behandeling en gelijke kansen voor de eigen doelgroep. Zo wordt er o.a. specifiek aandacht besteed aan allochtonen ouderen.
Wat werkt er preventief tegen ongelijke behandeling/ongelijke kansen?	Het Nijmeegs maatschappelijk middenveld kent een hoop organisaties die zich inzetten voor de gelijke behandeling/gelijke kansen van de eigen doelgroep. Het totaaloverzicht ontbreekt echter. Dit totaaloverzicht heeft Ieder1Gelijk volgens de organisatie wel. Ieder1Gelijk zou alle spelers in het maatschappelijk middenveld kunnen wijzen op knelpunten op het gebied van gelijke behandeling waarnaar deze actie zouden kunnen ondernemen. De gemeente dient volgens de organisatie een integraal beleid te voeren op gebied van antidiscriminatie. De gemeente kan meer regie voeren door bijv. bij subsidieverstrekking bepaalde eisen te stellen. Zo kan de gemeente meer sturing geven aan die zaken die meer aandacht verdienen. Daarnaast kan de gemeente organisaties met elkaar thematisch projecten uit laten voeren. Zaken als handicap krijgen nog te weinig aandacht op bijv. de arbeidsmarkt. Binnen een participatiemaatschappij zullen mensen met een beperking eerder buiten de boot vallen.
Bestaat er een samenwerking met de Gemeente Nijmegen en welke vorm kent deze samenwerking?	JA: er bestaan subsidies die geboden worden vanuit de gemeente. Daarnaast bestaat er ook overleg en bijsturing op allerlei niveaus.
Draagt deze samenwerking bij aan het creëren van gelijke kansen/ gelijke behandeling?	JA: de samenwerking stimuleert de mogelijkheid voor ouderen om langer zelfstandig te kunnen blijven wonen. Je geeft ouderen gelijke kansen. Daarnaast bestaat er ook aandacht voor de groeiende groep allochtonen ouderen. Deze kunnen terecht bij allochtone ouderenadviseurs waardoor de doorstroom naar verschillende dienstverleningen beter gewaarborgd blijft. Zo creëer je ook gelijke kansen en gelijke behandeling.

Beleidsambtenaren Gemeente Nijmegen

Beleidsambtenaren	
Wat is naar uw mening het antidiscriminatiebeleid van de Gemeente Nijmegen?	De gemeente kent belangencommissie die worden betrokken bij het opstellen van beleid. Daarnaast subsidieert de gemeente het SchoolsOUT! project. Er wordt aandacht besteed aan het horecadeuren beleid. Ook bestaan er eisen voor de verstrekking van subsidies. Deze eisen houden o.a. in dat een organisatie niet mag discrimineren. Door de subsidiering van organisaties draagt de gemeente indirect bij aan de participatie van deze groeperingen.
Bent u van mening dat de Gemeente Nijmegen een antidiscriminatiebeleid blijft behouden ook nadat de preventieve taken bij Ieder1Gelijk door bezuinigingen komen te vervallen en waarom?	De facultatieve taak die voorheen werd uitbesteed aan Ieder1Gelijk slaat te weinig terug op de eigen beleidsterreinen. Zaken als ongelijke behandeling worden niet expliciet benoemd. Hierdoor dreigen ze te verwateren. Het is belangrijk om een integrale beleidsvisie te hebben. De gemeente dient in kaart te brengen wat er allemaal gebeurt op dit gebied. Zo kun je ook schakels en verbindingen leggen binnen de eigen beleidsterreinen.
Wat vind u van de volgende stelling en waarom? <i>De gemeente Nijmegen draagt met haar bevordering van gelijke kansen onder burgers bij aan de preventie van discriminatie.</i>	Dit is enkel het geval indien de gemeente benoemt wat er schort aan de Nijmeegse samenleving. Als het ontbreekt aan gelijke kansen dan dien je als gemeente te bekijken hoe je dit positief kunt beïnvloeden. Indien je hier thematisch en voor een langere periode op stuurt kun je zorgen voor het ontstaan van een nieuwe mindset. Op den duur kunnen groeperingen zelf assertiever worden waardoor ze vooroordelen over de eigen groep kunnen doen afnemen.
Wat zou de gemeente nog meer kunnen doen op het gebied van antidiscriminatiebeleid?	De gemeente dient allereerst zelf integraal beleid te voeren op het gebied van antidiscriminatie. Dit gebeurt momenteel niet expliciet genoeg. Daar waar het wel gebeurt, is het zeer versnipperd. Als gemeente moet je te kennen geven waar het de samenleving aan schort om hier dan met strategische partners mee aan de slag te kunnen gaan. Op deze wijze kun je daadwerkelijk gelijke kansen bewerkstelligen. Daarnaast kun je als gemeente specifieke taken koppelen aan de subsidieverstrekking.



Bureau Gelijke Behandeling Gelderland Zuid

5 Aandachtspunten voor het Coalitieakkoord 2014-2018

De gemeenteraad heeft op 13 november 2013 de motie aangenomen: “Geen ruimte voor discriminatie”, waarin het college o.a. opgeroepen wordt een aanzet te geven voor een Nijmeegs Antidiscriminatiebeleid. Ieder1Gelijk adviseert de partijen de komende vier jaren in te zetten op het voorkomen en bestrijden van ongelijke behandeling, uitsluiting en discriminatie door de volgende punten te benoemen in het coalitieakkoord met als doel het bevorderen van sociale veiligheid en sociale inclusie:

1. **Arbeidsmarkt:** De arbeidsmarkt is het terrein waar de meeste discriminatie incidenten plaatsvinden. De gemeente streeft naar een personeelssamenstelling die een afspiegeling vormt van de Nederlandse samenleving en draagt dit als voorbeeld uit naar organisaties en bedrijven in haar gemeente. De gemeente maakt haar personeel dat betrokken is bij werving, selectie en begeleiding bewust van gelijke behandeling en diversiteit. De gemeente spreekt bedrijven binnen de gemeente Nijmegen aan die zich naar het oordeel van het College voor de Rechten van de Mens niet houden aan discriminatiewetgeving. Ieder1Gelijk biedt bedrijven en organisaties deskundigheidsbevordering over stereotypering en vooroordelen en adviseert over gedragscodes.
2. **Onderwijs:** Vanaf augustus 2014 geldt de Wet passend onderwijs voor alle basis- en middelbare scholen. De gemeente houdt oog voor de verhouding passend onderwijs en gelijke behandeling op grond van handicap en chronische ziekte. Pesten kan leiden tot uitsluiting en discriminatie. De gemeente wendt haar contacten met het onderwijs aan om antipestgedrag en voorlichting over vooroordelen en stereotypering te stimuleren. Ieder1Gelijk zorgt voor een passend keuzeaanbod aan scholen van lessen, workshops en deskundigheidsbevordering.
3. **Wonen/wijken:** Discriminatie kan oorzaak of gevolg zijn bij problemen in de buurt, vaak als onderdeel van een ander probleem en heeft invloed op het gevoel van veiligheid. Door samenwerking te versterken tussen organisaties in de buurt kan discriminatie en uitsluiting eerder worden (h)erkend. De gemeente zorgt voor borging van de voorbeeldaanpak discriminatie bij woonoverlast en faciliteert deskundigheidsbevordering bij de STIPS, Sociale wijkteams en Regieteams in het (h)erkennen van discriminatie. Ieder1Gelijk participeert in de realisatie van de deskundigheidsbevordering en zorgt voor terugkoppeling van klachten en meldingen naar betrokken partijen.
4. **Sport:** De gemeente stimuleert in haar contacten met sportverenigingen diversiteitsbeleid en deskundigheidsbevordering van trainers en coaches op gebied van vooroordelen, stereotypingen en (h)erkennen van discriminatie. Ieder1Gelijk participeert in de realisatie van de deskundigheidsbevordering en voorlichting.
5. **Zorg en Welzijn:** Preventie en bewustwording. Discriminatie is een hardnekkig maatschappelijk fenomeen en een aantasting van de menselijke waardigheid. De gemeente erkent, dat discriminatie vraagt om permanente aandacht en om actief optreden van burgers, bedrijfsleven, sociale partners, instellingen en overheid, dat preventief discriminatiebeleid geen luxe is maar juist van belang is in tijden van economische crisis waarbij maatschappelijke verhoudingen onder druk staan, dat bewustwording en voorlichting een fundament is onder gemeentelijke discriminatiebeleid.
De aanpak van discriminatie is pas effectief als Ieder1Gelijk een samenhangende aanpak kan neerzetten: re-actief (registreren en behandelen van klachten) én pro-actief (bewustwording en voorlichting) om te komen tot een mentaliteitsverandering.